

Sentencia T-291/01

ACCION DE TUTELA-Improcedencia general sobre controversias laborales

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Controversias laborales

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL EFICAZ-Legalidad sobre sanción disciplinaria impuesta por empleador

Referencia: expediente T-325.643

Acción de tutela instaurada por María Eugenia Alzate Guzmán contra la Cooperativa Empresa Solidaria de Salud de Buenaventura COOPESALUD

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D. C., quince (15) de marzo del año dos mil uno(2001).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Araujo Rentería, Alvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Buenaventura y por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, dentro de la acción de tutela instaurada por María Eugenia Alzate Guzmán contra la Cooperativa Empresa Solidaria de Salud de Buenaventura COOPESALUD.

I. ANTECEDENTES

La señora María Eugenia Alzate Guzmán instauró acción de tutela contra su empleador, la Cooperativa Empresa Solidaria de Salud de Buenaventura, por considerar que la accionada le impuso una sanción disciplinaria vulnerando sus derechos al debido proceso, trabajo e igualdad.

Aduce que en el proceso disciplinario al que fue sometida, no pudo ejercer su derecho de defensa, como quiera que no se le comunicaron los cargos por escrito, no se le concedió tiempo para recaudar las pruebas que le habrían permitido contradecirlos, y se le impuso una sanción con la advertencia de que contra lo decidido no procedía ningún recurso.

En consecuencia pretende que se le ordene a la accionada revocar la sanción impuesta y que se compulsen copias para que las autoridades competentes investiguen los delitos en los que el representante legal de la entidad accionada habría incurrido, al imponerle tal penalidad.

1. Hechos

De las piezas procesales se pueden extraer los siguientes:

1.1. La vinculación de la accionante con la empresa demandada data del 1º de junio de 1996, oportunidad en que se vinculó como trabajadora social, mediante contrato de trabajo por tiempo indefinido.

1.2. Entre las funciones que le fueron asignadas a la trabajadora se destacan la presentación al gerente, en forma semanal, de un cronograma de actividades y la asistencia a las reuniones que fueran programadas. Pero la trabajadora no presentó el programa convenido durante los meses de diciembre de 1999 y enero de 2000 y no asistió, el 22 de enero de 2000, a la reunión a la que había sido convocada el día anterior.

1.3. La accionante fue citada a la “gerencia”, el día 28 de enero de 2000, a las 2 p.m. para que rindiera descargos, mediante comunicación escrita que se negó a firmar.

1.4. Durante el transcurso de la diligencia anterior, la actora fue enterada de un informe que da cuenta de sus faltas al Reglamento Interno de la empresa accionada y, al ser interrogada al respecto, adujo no haber asistido a la reunión que se adelantó el 22 de enero del mismo año porque “[c]ometí un error, no haberle dicho a la Gerente que tenía un matrimonio donde yo era testigo, y que ella me envió una comunicación 24 horas antes, y donde ella es También (sic) culpable, por que (sic) las comunicaciones deben hacerse con 48 horas de anticipación, por que (sic) a ella el consejo le manda comunicación”, y no recordar la última fecha en que había rendido un informe o presentado un cronograma, omisión que justificó diciendo: “los tengo allá abajo, no tengo secretaria para pasarlos a maquina (sic), por que

(sic) cada que pido un favor no hay tiempo, y es de muy mal gusto estar presentando esos cronogramas a mano". Para concluir la diligencia la accionante dejó constancia respecto de la persecución de la que estaba siendo objeto, por parte de la gerente de la entidad accionada y advirtió que acudiría a la justicia, en demanda de protección.

1.5. La gerente de la entidad accionada resolvió sancionar a la accionante con tres días de suspensión, sanción que le fue comunicada a la trabajadora el 31 de enero de 2000, mediante la entrega de un escrito que relaciona los hechos que dieron lugar a la diligencia de descargos, resume lo argüido por la actora en su defensa y fundamenta la decisión tomada en el literal d) del artículo 54 del Reglamento Interno de Trabajo.

2. Pruebas

2.1. Declaración de parte

2.1.1 La accionante fue interrogada por el juez de primera instancia sobre los hechos antes relacionados y manifestó:

-Que no presentó a consideración del gerente el cronograma de tareas que debía desarrollar durante los meses de diciembre de 1999 y enero de 2000, como le correspondía hacerlo, por falta de secretaria, pero que el Jefe de Promoción y Prevención de la entidad, Luis Francisco Díaz Dorian, entregó un cronograma en el que se incluían algunas de las actividades que ella y el informante debían realizar conjuntamente.

-Que en la diligencia de descargos adelantada el 28 de enero de 2000, en la oficina de la gerencia, estuvo muy nerviosa, estado que le impidió contestar, adecuadamente, los interrogantes que la gerente y la abogada de la empresa le hicieron; aduce que su situación anímica fue provocada i) por la presencia de la profesional del derecho y ii) debido a que no conocía el Reglamento Interno de Trabajo, en el que la gerente dijo fundamentar los cargos, porque le había sido entregado solo hasta el mes anterior.

-Que después de haber recibido la comunicación, mediante la cual se le comunicó la sanción impuesta, se percató de que solo era un borrador sin firma, empero que al poner al tanto de la situación a la gerente ésta manifestó que "no sabe en que forma se le extravió ese borrador de la oficina de ella y que con que intensidad (sic) llegó a mis manos"

-Que la situación presentada obedece a una persecución laboral por parte del Consejo de Administración de la accionada, que ha incluido amenazas de despido, pues le han llegado rumores de que algunos empleados –entre ellos la accionante-, están trabajando con la comunidad, para que sean relevados de sus cargos.

2.1.2. La señora Esmelina Caicedo Mosquera, en su calidad de gerente de la empresa accionada, respondió al ser interrogada, por el juzgado de primera instancia, respecto de los mismos hechos, lo siguiente:

-Que la actora recibió la sanción debido al incumplimiento de sus funciones, porque durante dos meses no entregó los cronogramas de trabajo que debía presentar semanalmente y toda vez que no asistió a una reunión que debía adelantarse en horas laborales y a la que fue previamente citada, prefiriendo acudir a un compromiso personal, totalmente ajeno a la labor encomendada, demostrando, además de falta de interés en el trabajo, irrespeto hacía sus superiores, habida cuenta que dicha reunión fue convocada por el máximo órgano de administración de la Empresa.

-Que la trabajadora social conocía el Reglamento Interno de Trabajo, al que se sujetó la actuación disciplinaria, que además se le escuchó en diligencia de descargos y que se le dio a conocer, mediante comunicación escrita, la decisión tomada. Agrega que la única disposición de dicho reglamento del que se apartó el proceso sancionatorio en mención, fue la relativa a la asistencia de un delegado de la organización sindical a la diligencia de descargos, porque dicha asociación, a la fecha de la diligencia, aún no se había conformado.

-Que la doctora Abonce asistió a la mentada diligencia porque es la abogada de la empresa; que conforme lo dispone el Reglamento Interno de Trabajo las sanciones, que se imponen en virtud de una falta disciplinaria, no pueden ser objetadas, y que, además, el pliego de cargos fue presentado por escrito a la accionante.

2.2. Prueba documental.

2.2.1. La parte demandante aportó:

-En tres folios, copia del acta que da cuenta de la diligencia de descargos adelantada el 28 de

enero de 2000, en las instalaciones de la empresa accionada, suscrita por Diana González Rivera -secretaria-, Esmelina Caicedo -gerente- y Elvia Lucy Abonce -secretaria A-doc- - aunque aparece el nombre de la accionada, no figura su firma- (folios 3, 4 y 5).

-En dos folios, documento sin firma y con enmendaduras, dirigido a la accionante por la gerente de la entidad accionada el 31 de enero de 2000, para comunicarle la decisión de sancionarla con tres días de suspensión (folios 6 y 7).

-En un folio, copia del escrito dirigido, por la accionante a la gerente de la entidad accionada, el 20 de enero de 2000, para justificar su inasistencia a la reunión programada para el día siguiente, en las horas de la tarde -firma recibido Diana González, el mismo día a las 3 p.m.- (folio 14).

3.2.2. Por su parte la entidad accionada aportó, entre otros, los siguientes documentos:

-En un folio, copia de la resolución 2863 de 1999, proferida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para aprobar el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa demandada, el 30 de agosto del mismo año (folios 19 y 20).

-En quince folios, útiles, copia del Reglamento Interno de Trabajo a que se hace referencia en el punto anterior. Debe destacarse que, en los artículos 45 y subsiguientes, se establecen las obligaciones y deberes de las partes y que el artículo 54 dice, respecto de las sanciones: "La violación leve por parte del trabajador de las obligaciones contractuales o reglamentarias implica por primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho días y por segunda vez suspensión en el trabajo hasta por (2) meses."(folios 21 a 36 vto.).

Copia de los documentos que conforman la hoja de vida de la accionante, entre los que se destacan:

-En un folio, comunicación interna del 14 de diciembre de 1999, suscrita por la gerente de la entidad accionada en la que ésta solicita a la accionante la entrega del cronograma de actividades (folio 84).

-En un folio copia del memorando de 20 de enero de 2000, mediante el que la gerente de la accionada invita a la trabajadora a participar en la reunión del Consejo de Administración, que se adelantará al día siguiente a las 2 p.m. (folio 78).

-En un folio, copia de la comunicación interna de 20 de enero de 2000, de la gerencia de la empresa a la actora, con el propósito de recordarle que el día 21 de enero de 2000 es un día hábil y ponerle de presente que, con anterioridad a la convocatoria, a que se hace referencia en el punto anterior, no había solicitado permiso para dejar de asistir al trabajo (folio 95).

-En un folio, copia de la comunicación interna expedida el 28 de enero de 2000, mediante la cual la gerente de la accionada cita a la accionante a rendir descargos a las 2 p. m. -dos firmas ilegibles testifican que la citada se negó a firmar- (folio 94).

-En tres folios, copia del acta de la diligencia de descargos adelantada el 28 de enero de 2000 -igual a la descrita en los documentos aportados por la demandante -2.1.1-, pero con la constancia, en manuscrito, antepuesta a las firmas de la gerente y la secretaria ad-hoc-, donde se lee que la trabajadora se negó a firmar (folios 88, 89 y 90).

-En dos folios, copia de la comunicación de 31 de enero de 2000, por medio de la cual se le informa a la actora de la sanción impuesta, se relacionan los hechos que motivaron la decisión y se valoran los descargos presentados (folios 92 y 93).

-En un folio, copia de la misiva, de 2 de febrero de 2000, suscrita por la trabajadora para comunicar a la gerente de la empresa accionada las irregularidades -enmendaduras y falta de firma- que encontró en la comunicación a que se hace referencia en el punto anterior, además de sugerirle seguir las normas "icontex" (sic) en sus escritos y recomendarle claridad y precisión en las comunicaciones relativas a sanciones disciplinarias (folio 86).

-En un folio, copia de la respuesta de la comunicación de febrero 3 de 2000, que contiene la respuesta de la empresa accionada a la comunicación antedicha; en ésta la gerente manifiesta a la trabajadora su extrañeza porque se encuentra en su poder -de la trabajadora- "el borrador" de la nota de sanción que desapareció "misteriosamente" de la gerencia, en especial porque el memorando remisario del documento (folio 76), que fue recibido y firmado por la destinataria, da cuenta de la recepción del documento definitivo y de que éste fue rubricado por la representante de la accionada (folio 75).

3. Decisiones que son objeto de revisión

3.1. Fallo de primera instancia.

El Juzgado Primero Penal del Circuito de Buenaventura, mediante sentencia del 21 de febrero de 2000, negó la protección invocada. Para el efecto, sin desconocer la importancia que la Constitución Política le asigna al trabajo y al derecho fundamental al debido proceso, recuerda que la acción de tutela es un mecanismo excepcional que no procede cuando existe, como en el caso que la accionante plantea, un mecanismo eficaz de protección ante la justicia ordinaria.

Asimismo el A quo destaca que la accionada, antes de sancionar a la trabajadora, le dio oportunidad de explicar su conducta, y que la sanción impuesta corresponde a la que el Reglamento Interno de Trabajo autoriza imponer, cuando un trabajador ha incumplido sus deberes en forma leve.

También el juzgador de primera instancia negó la pretensión de la actora encaminada a que la justicia penal investigue la conducta de la accionada, a instancia del juez de tutela, porque dijo no observar la comisión de hechos punibles, empero, le advirtió a la actora respecto de la posibilidad de acudir, directamente, si así lo considera, ante las autoridades correspondientes, en demanda de la investigación propuesta.

3.2. Impugnación

La precedente decisión fue impugnada por la demandante quien esgrimió que el fallador de primera instancia hizo prevalecer las normas del Reglamento Interno de Trabajo sobre la Constitución Política y la ley. Además conceptuó que para sancionarla el patrono estaba obligado a seguir el procedimiento establecido en el Código Disciplinario Unico, en razón de las funciones que cumple la empresa y “por la calidad de los dineros con que se maneja”.

3.3. Fallo de segunda instancia

La Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, mediante sentencia del 11 de abril de 2000, confirmó la decisión de primera instancia.

Para el efecto, consideró que, de acuerdo con las pruebas recaudadas, los derechos fundamentales de la demandante no fueron vulnerados por la empresa accionada, por cuanto la señora Alzate Guzmán, antes de ser sancionada, tuvo la oportunidad de conocer los hechos que se le imputan y pudo descargar su responsabilidad. Y que la accionada ejerció su

derecho al sancionarla, por cuanto el patrono ésta en libertad de aplicar las medidas disciplinarias previstas en el Reglamento cuando los argumentos expuestos por el trabajador, para fundamentar su defensa, no le satisfacen.

Agrega que no le asiste razón a la demandante, cuando requiere la aplicación del Código Disciplinario Unico, para examinar y sancionar su conducta, porque recuerda que éste se aplica a los servidores públicos, en tanto la accionante se encuentra vinculada a una empresa solidaria del sector privado.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las decisiones proferidas dentro del proceso de la referencia, en desarrollo de las facultades asignadas en los artículos 86 y 241 numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en cumplimiento del auto de 6 de diciembre de 1999, expedido por la Sala de Selección de Tutelas Número Doce, de esta Corporación.

1. Problema jurídico planteado

Corresponde a la Sala decidir si le asiste razón a la accionante al invocar la protección constitucional que brinda la acción de tutela, contra la decisión de su empleador de sancionarla, disciplinariamente, con tres días de suspensión, porque a su decir éste habría quebrantado sus derechos fundamentales a la igualdad, trabajo y debido proceso.

Sin embargo, antes de examinar la presunta vulneración de los derechos invocados, se estudiará la procedencia de la presente acción, toda vez que si el juez de tutela no está facultado para decidir la controversia, mal haría la Sala en determinar si la accionada cumplió o dejó de cumplir los procedimientos establecidos y si éstos se ajustan o no a la Constitución Política.

3. Improcedencia general de la acción de tutela para solucionar controversias laborales.

Esta Corporación ha sido reiterativa al manifestar que, debido al carácter subsidiario y residual de la acción de tutela, las controversias suscitadas entre trabajador y empleador, con ocasión de la relación jurídica que los vincula, deben solucionarse por medio de los recursos ordinarios que la ley tiene previstos para tal fin¹

Lo anterior se ha sostenido toda vez que el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política condiciona la procedencia del amparo constitucional que brinda la acción de tutela a la inexistencia de otro medio de defensa judicial², salvo que ésta se utilice como mecanismo transitorio, en aras de evitar un perjuicio irremediable³ o cuando el mecanismo de defensa previsto resulte ineficaz para restablecer el derecho conculcado⁴. Este planteamiento obedece a que ninguna autoridad puede sustraerse de su obligación de garantizar el respeto de los derechos fundamentales –artículo 2º C. P.-

Ahora bien, respecto de la solución de controversias laborales, la Corte ha sido enfática en aceptar la procedencia de la acción de tutela, únicamente, en los casos en que la vulneración esgrimida afecta las necesidades básicas del trabajador y de su familia, o cuando medie el derecho de una persona de la tercera edad a quien no se puede someter, en razón de su condición, a los complejos y demorados trámites propios de la justicia ordinaria, para satisfacer necesidades, de ordinario, inaplazables⁵.

Esta improcedencia generalizada se explica, por la existencia de procedimientos, en las leyes laborales, que han demostrado su eficacia para la protección de los derechos de los trabajadores, con sujeción a los derechos constitucionales de las partes y de terceros, entre otras condiciones, porque permiten al juzgador, mediante pruebas practicadas con pleno respeto del derecho de contradicción, adquirir certeza respecto de los hechos y tomar decisiones debidamente fundamentadas⁶.

Acerca de la anterior regla general y de sus excepciones, la Corte en Sentencia SU-667 de 1998, dijo:

“En el campo laboral, aunque está de por medio el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y existen motivos para que en casos excepcionales pueda la acción de tutela ser un instrumento con mayor aptitud para salvaguardar aquél y otros derechos fundamentales, tiene lugar la regla general expuesta, ya que las controversias originadas en una relación de trabajo, bien por vinculación mediante contrato o por nexo legal y reglamentario con

entidades públicas, tienen suficientes mecanismos de control, defensa y resolución en los procesos ordinarios, ampliamente desarrollados de tiempo atrás en nuestro sistema jurídico.

(...)

Así, ha encontrado la Corte que puede tutelarse el derecho del trabajador a obtener el pago de su salario cuando resulta afectado el mínimo vital (Cfr. sentencias T-426 del 24 de junio de 1992, T-063 del 22 de febrero de 1995 y T-437 del 16 de septiembre de 1996); que es posible intentar la acción de tutela para que se cancelen las mesadas pensionales dejadas de percibir por una persona de la tercera edad en circunstancias apremiantes y siendo ese su único ingreso (Cfr. sentencias T-426 del 24 de junio de 1992, T-147 del 4 de abril de 1995, T-244 del 1 de junio de 1995, T-212 del 14 de mayo de 1996 y T-608 del 13 de noviembre de 1996); que cuando la entidad obligada al pago de la pensión revoca unilateralmente su reconocimiento, procede la tutela para restablecer el derecho del afectado (Cfr. Sentencia T-246 del 3 junio de 1996); que es posible restaurar, por la vía del amparo, la igualdad quebrantada por el Estado cuando se discrimina entre los trabajadores, para fijar el momento de la cancelación de prestaciones, favoreciendo con un pago rápido a quienes se acogen a determinado régimen y demorándolo indefinidamente a aquellos que han optado por otro (Cfr. Sentencia T-418 del 9 de septiembre de 1996); que resulta admisible la tutela para eliminar las desigualdades generadas por el uso indebido de los pactos colectivos de trabajo con el objeto de desestimular la asociación sindical (Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995 M. P. Dr. Antonio Barrera Carbonell).

De lo así establecido, se desprende que si, una vez analizado el presente caso, se llega a la conclusión de que la accionante cuenta con un medio de defensa judicial capaz de proteger los derechos que estima vulnerados, debe declararse improcedente la acción y negarse el amparo, salvo que para evitar la realización de un perjuicio irremediable se requiera una intervención impostergable del juez constitucional, porque, ante tal situación, la Sala estaría en el deber de ordenarla -inciso tercero artículo 86 C. P.-

4. La accionante cuenta con otro medio judicial y no se requiere la intervención inmediata del juez constitucional

La Sala advierte, de plano, que la accionante cuenta con el procedimiento ordinario, que es

un medio de defensa eficaz para debatir ante la jurisdicción del trabajo la legalidad de la sanción impuesta, por cuanto en éste el juez de la causa deberá evaluar, en primer término, el respeto de los derechos fundamentales de las partes.

Este planteamiento se desprende del Preámbulo y de los artículos 1º, 2º, 25 y 53 de la Constitución Política que imponen a las autoridades la obligación de velar por el respeto de los derechos fundamentales de los administrados, en general, y, en especial, porque las relaciones laborales se desarrollan en un ambiente acorde con la dignidad humana de las partes. Y de lo establecido en el artículo 2º. del Código Procesal del Trabajo, modificado por la Ley 362 de 1997, que ordena que los conflictos jurídicos que se originen, directa o indirectamente, en un contrato de trabajo deben ser decididos por esa jurisdicción.

Ahora bien, tanto la vulneración expuesta por la accionante -el patrono le impuso una sanción desconociendo sus derechos fundamentales-, como la defensa esgrimida por la accionada -para imponer la sanción se actuó conforme al Reglamento Interno de Trabajo-, constituyen divergencias surgidas de una relación laboral, las que -como se dijo-, deben ser solucionadas por la jurisdicción laboral ordinaria, ya que corresponde al juez del trabajo controlar la facultad disciplinaria del empleador, confirmando o revocando las sanciones que la ley le autoriza imponer.

Dilucidado lo anterior, corresponde determinar si, con la imposición de la mencionada sanción disciplinaria, la accionante está sufriendo un perjuicio que la intervención del juez constitucional pueda mitigar, o si la misma puede llegar a sufrir, por causa de la sanción impuesta, un daño grave e irreparable que se puede evitar, porque de ser así, en acatamiento de lo previsto en el inciso 3º del artículo 86 de la Constitución Política, la Sala tendría que intervenir -como quedó dicho-, en forma transitoria.

Para el efecto resulta pertinente recordar que la Corte tiene definido los requisitos que se deben cumplir para que el daño aducido permita la intervención inmediata del juez constitucional, definición que se ha reiterado en varios pronunciamientos, entre los que el siguiente es uno de los mas recientes:

“Se entiende por irremediable el daño para cuya reparación no existe medio o instrumento. Es el daño o perjuicio que una vez se produce, no permite retrotraer las circunstancias al estado anterior a la vulneración del derecho. El legislador abandonó la teoría del daño no

resarcible económicamente, que en oportunidades se ha sostenido, en especial para considerar algunos elementos del perjuicio moral. Se ha considerado, por intérpretes de la norma, que su redacción adolece de defecto al afirmar que el dicho perjuicio irremediable sería aquél no reparable en su integridad, mediante indemnización, interpretación equivocada porque abandona la manifestación expresa y literal de la ley. Se trata de daños como la pérdida de la vida, o la integridad personal, que pudiendo ser indemnizados totalmente en sus efectos materiales y morales, no puede recuperarse por ningún medio.”⁷ (subrayas fuera del texto)⁸.”

De la anterior conceptualización la Sala deduce que, en el caso sub-exámene, no procede la intervención del juez de tutela, porque el daño ocasionado a la actora, que se traduce en la suspensión del contrato de trabajo con la consecuente pérdida de tres días de salario, ya se produjo y es la justicia ordinaria la encargada de establecer la responsabilidad que le cabe al causante, con miras a ordenar el resarcimiento que corresponde. Además, aunque una sanción leve impuesta, indebidamente, podría incidir, en el futuro, en la imposición de una mayor, por ser ésta solo una posibilidad, no puede calificarse de perjuicio grave e irreparable.

Así las cosas, como la accionante cuenta con un medio de defensa judicial ordinario para controvertir la legalidad de la decisión de su empleador, con miras a que se deje sin efecto la sanción impuesta, se la indemnice de los perjuicios sufridos y desaparezca la posibilidad de que la misma pueda ser usada en su contra, situaciones que no ameritan la intervención inmediata e impostergable del juez constitucional, se habrán de confirmar las decisiones que se revisan.

Para concluir debe advertirse que esta Sala no revisó el procedimiento seguido por la accionada para sancionar a la trabajadora, que ésta cuestiona, porque -como se dijo-, cuando la acción de tutela no procede, es al juez ordinario a quien le corresponde entrar a confrontar con la Constitución Política las conductas sometidas a su control.

III. DECISION

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

R E S U E L V E:

Primero.- Confirmar los fallos proferidos por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Buenaventura y por la Sala Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Guadalajara de Buga, dentro de la acción de tutela instaurada por María Eugenia Alzate Guzmán contra la Cooperativa Empresa Solidaria de Salud de Buenaventura COOPESALUD.

Segundo.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991.

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

JAIME ARAUJO RENTERÍA

Magistrado

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Ver entre otras las sentencias T-001/97, SU-528/93, SU-667/98, T-605/99 y T-335/00.

2 Consultar entre otras las sentencias T-308/95, T-364/95, T-383/95, T-653/96 y T-215/00.

3 Ver la abundante jurisprudencia al respecto, entre otras las sentencias T-368/98, T-739/98, T-852/99, T-156/00, T-266/00, T-375/00, T-500/00 y T-1002/00.

5 Consultar, entre otras, sentencia T-189/01 M. P. Alvaro Tafur Galvis.

6 Ver, además, sentencia T-815/00 M. P. Alvaro Tafur Galvis.

7 Sentencia T-468/92. M. P. Fabio Morón Díaz.

8 Sentencia T-823/99 M..P. Eduardo Cifuentes Muñoz, además se pueden consultar sentencias T-225/93 y T-608/98.