

Sentencia T-320/08

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Casos en que procede

LINEA JURISPRUDENCIAL SOBRE DERECHO A LA IGUALDAD Y DE ASOCIACION

DERECHO A LA IGUALDAD-No existió discriminación de beneficios de los trabajadores de Sintraolímpica puesto que la empresa amplió el ajuste salarial para todos sean o no sindicalizados

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-No ha sido vulnerado y Sintraolímpica ha respetado plenamente el ejercicio de ese derecho a sus trabajadores

Referencia: expediente T-1781950

Acción de tutela promovida por Luz Marina Vargas González contra Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA

Bogotá D. C., diez (10) de abril de dos mil ocho (2008).

La Sala Sexta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Marco Gerardo Monroy Cabra, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de las sentencias proferidas por el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá que confirmó la sentencia del Juzgado Noveno Civil Municipal de esta misma ciudad, dictadas en el trámite de la acción de tutela promovida por Luz Marina Vargas González contra Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.

I. ANTECEDENTES

La señora Luz Marina Vargas González promovió acción de tutela en contra de Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. al considerar que dicha empresa vulneró sus derechos fundamentales a la igualdad, a la libertad de asociación sindical y a la libertad de constituir sindicatos. Los hechos que motivaron la interposición de esta tutela son los siguientes:

1. Hechos

- La accionante trabaja desde hace trece años en la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpicas S.A., ocupando el cargo de cajera. Además, es miembro de la Junta Directiva de la Seccional Bogotá del Sindicato Nacional de Trabajadores de Supertiendas y Droguerías Olímpicas S.A. -SINTRAOLIMPICA-.

- En dicha empresa se encuentra vigente una convención colectiva de trabajo, la cual fue suscrita el 13 de septiembre de 2004, cuya vigencia inicial fue de tres (3) años hasta el 31 de julio de 2007, pero que fue objeto de una prórroga de seis (6) meses más hasta el 31 de enero de 2008.

- El 24 de marzo de 2007, los directivos de la empresa accionada realizaron una reunión a las seis de la mañana, en la gran mayoría de sus sedes en todo el país, con el fin de presentar a los trabajadores, sindicalizados o no, un Plan de Beneficios.

- Señala la accionante que junto con la propuesta del mencionado Plan de Beneficios, la empresa anexó una carta - formato en la que se manifestaba que quien se acogiera a dicho Plan de Beneficios debía renunciar a la convención colectiva. En otra carta similar se pedía igualmente renunciar a la organización sindical. Con las anteriores cartas - formato, la accionante considera que se viola la libertad y autonomía que tienen los trabajadores, ya sea para vincularse o retirarse de una asociación sindical, situación que se debe cumplir es ante la organización sindical respectiva.

- En la medida en que la accionante no se acogió al Plan de Beneficios ofrecido por la empresa, no recibió el aumento salarial ofrecido en dicho plan de beneficios, lo cual creó una situación de desigualdad respecto de los demás compañeros de trabajo que cumplen su misma labor, pues estos se entraron a devengar un mayor salario.

- Afirma también que, al igual que otros trabajadores que no se acogieron al referido Plan de

Beneficios, y que consecuente no renunciaron a la Convención Colectiva y al sindicato, han sido objeto de presiones y amenazas entre las que se incluyen la de ser desvinculados de la empresa.

- En efecto, quienes no aceptaron el Plan de Beneficios y por lo mismo no renunciaron a la convención colectiva, ni al sindicato han sido objeto de persecución, recibiendo reiterados llamados de atención en relación con su desempeño laboral, y que a consideración de la accionante se justifican en nimiedades.

- Manifiesta la accionante que en varias oportunidades se iniciaron procesos disciplinarios a algunos trabajadores, quienes debieron rendir descargos sin que a dichas audiencias se les permitiera asistir acompañados por algún representante del sindicato, tal y como lo dispone la cláusula Cuarta de la Convención Colectiva vigente, y el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo (CST). Incluso, en aquellos casos en los que no se permitió la presencia de los representantes sindicales, la empresa llevó sus propios testigos. En otros casos más graves, la empresa procedió a la cancelación del contrato laboral de forma unilateral, con el consecuente despido del trabajador.

Frente a las diferentes formas de presión laboral ejercidas por la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., la accionante considera que se han violado los derechos fundamentales ya mencionados. Así, para la protección de tales derechos pide se ordene a la empresa accionada, cesar la vulneración de los mismos y que en lo sucesivo no vuelva a incurrir en la misma conducta. Finalmente, pide que se ordene a Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. el retiro del Plan de Beneficios toda vez que atenta en contra del derecho de asociación consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política.

2. Pruebas que obran en el expediente

- Folios 1 y 2, fotocopia de la Resolución No. 0308 de agosto 28 de 2007 por la cual la Coordinadora del Grupo de Prevención, Inspección, Vigilancia y Control de la Dirección Territorial del Cesar resuelve una investigación administrativa laboral en la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.

- Folios 3 a 5, fotocopia del acta de Inspección Ocular practicada el 17 de mayo de 2007 por el Inspector de trabajo y Seguridad Social de la Dirección Territorial de Trabajo y Seguridad

Social del Departamento del Magdalena.

- Folio 6, fotocopia de un comunicado expedido por la Gerencia de Gestión Humana de Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., que dice lo siguiente:

“DE INTERES GENERAL

“Nos complace recordarles a quienes se ADHIRIERON al PLAN DE BENEFICIOS, que de acuerdo con lo establecido en el Artículo 3° de dicho plan, recibirán un AUMENTO DE SU SALARIO BÁSICO mensual que regirá a partir del 1 de agosto de 2007.

“Así mismo, aquellos beneficios establecidos en los artículos 6, 9, 10, 12, 13 y 1, llevarán consigo el reajuste de valores pactados en el artículo 26.

“GERENCIA GESTIÓN HUMANA

SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A.”

- Folio 7, fotocopia de escrito de fecha 10 de agosto de 2007, dirigido a la señora María Eugenia Gómez Garzón, en el que se le informa lo siguiente:

“Así mismo, los beneficios establecidos en los artículos 6, 9, 10, 12, 13, y 14 se reajustarán en el 5.77%.

“Este aumento de salario cubre el periodo comprendido entre el 1° de agosto de 2007 y el 31 de julio de 2008.

“El presente incremento es imputable a cualquier aumento de salario que en el futuro llegue a producirse por Convención Colectiva, de Trabajo, Pacto Colectivo de Trabajo o Laudo Arbitral, o por cualquier otro estatuto extralegal.”

- Folios 8 a 13, fotocopia del Plan de Beneficios extralegales que voluntariamente y de manera indefinida reconoce Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. que aplicará desde el 24 de marzo de 2007, y desde la fecha de la adhesión al mismo por parte del trabajador.

- Folios 14 y 15, fotocopia de las cartas -formato, que la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., remitía a todos los trabajadores que quisieran adherirse al Plan de Beneficios

extralegal por ella ofrecido. En dichas cartas la persona acepta renunciar al sindicato y a los beneficios de la Convención Colectiva.

- Folios 16 a 33, copias de diferentes cartas enviadas por Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. a algunos trabajadores, en los que les hace llamados de atención por faltas a su buen desempeño laboral, así como cartas en las que les comunica que su contrato se ha dado por terminado. Así mismo, obran varias de las declaraciones rendidas por trabajadores de la empresa accionada en las que manifiestan como fue que la empresa ofreció el Plan de Beneficios y si su adhesión al mismo fue o no consecuencia de presiones ejercidas por su empleador.

- Folios 38 a 50, copia de la Convención Colectiva de Trabajo año 2004 - 2007 suscrita entre la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. y el Sindicato de SINTRAOLÍMPICA.

Del anexo que aportó la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.. obran las siguientes pruebas:

- Original del certificado de la Cámara de Comercio de Bogotá sobre la existencia y representación legal de SUPERTIENDAS Y DROGUERÍAS OLÍMPICA S.A.

- Fotocopia de declaraciones rendidas por trabajadores ante un Inspector de Trabajo, a la que asistieron la accionante de esta tutela y otra directiva sindical.

- Edicto fijado el 6 de septiembre de 2007 y desfijado el 19 de septiembre del mismo año, por el cual la Dirección Territorial del Cesar del Ministerio de la Protección Social notificó la Resolución No. 00308 de agosto 28 de 2007, actuación que para la fecha de interposición de esta acción de tutela no se encontraba en firme.

- Comunicación de la Presidencia de la empresa, ubicada en sitios visibles de los distintos establecimientos, en los que hacia extensivo el incremento salarial a los trabajadores sindicalizados, en los mismo términos que lo había hecho a los beneficiarios del Plan.

- Numerosas solicitudes de permisos sindicales remunerados concedidos a los directivos sindicales de distintas seccionales, los cuales fueron autorizados a partir del 24 de marzo de 2007 y hasta la fecha.

- Tiquetes aéreos y viáticos concedidos a los directivos sindicales desde marzo 24 de 2007, hasta la fecha.

- Comunicación del 5 de septiembre de 2007 por al cual la señora Ana Isabel Suárez solicitó permiso sindical remunerado para asistir a un seminario sobre cajas de compensación familiar en al ciudad de Cartagena, seminario que se desarrolló entre el 16 y el 22 de septiembre de ese mismo año. Dicho seminario fue organizado por la Central General de Trabajadores. Junto a esta petición, obra la respuesta de la empresa por la cual otorga el correspondiente permiso , no obstante que dicha actividad no se contemplaba dentro de la Convención Colectiva de trabajo.

- Querella administrativa promovida ante la Unidad Especial de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, por dos directivos sindicales de la Confederación General de Trabajadores - CGT- en contra de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. Obra igualmente la respuesta a la misma.

- Finalmente, obra copia completa de la Resolución No. 334 de septiembre 12 de 2007, por la cual la Dirección Territorial de Risaralda dependiente del Ministerio de la Protección Social, resolvió la petición de investigación presentada por miembros directivos de la Confederación General de Trabajo -CGT- en contra la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. por la presunta violación del derecho de asociación y libertad sindical. En dicha resolución, la autoridad administrativa concluye diciendo que la empresa no violó ninguno de los derechos invocados y que de las actuaciones cumplidas por la empresa no se advierte conducta contraria a tales derechos.

3. Contestación de la demanda

En documento suscrito por el apoderado especial de Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., se dio respuesta a la presente acción de tutela.

- En la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. existe el Sindicato Nacional de Trabajadores de Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. - SINTRAOLIMPICA-, al cual pertenece la accionante en calidad de miembro de la junta directiva de la Seccional Bogotá. Dicho sindicato tiene personería jurídica vigente.

- La accionante, en su condición de directivo sindical ha participado junto con otras dirigentes de la Confederación General del Trabajo -CGT-, en varias reuniones celebradas con representantes de la empresa. Además, a ella y otros miembros de SINTRAOLÍMPICA se les ha otorgado permanentes permisos para ejercer su actividad sindical, suministrándoseles pasajes aéreos y pagándoseles los respectivos viáticos.

- Se aclara igualmente que en varias oportunidades en las que se autorizaron permisos, la empresa suministro pasajes aéreos y pago los respectivos viáticos, sin que los mismos se hubieren pactado en la convención colectiva. Este fue el caso de la señora Ana Isabel Suárez, a quien se le dio permiso para asistir a un seminario sobre cajas de compensación familiar organizado por la Central General de Trabajadores -CGT- y realizado en la ciudad de Cartagena del 16 al 22 de septiembre de 2007.

- Resulta cierto el hecho de que Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. había suscrito una convención colectiva de trabajo, a cuya vigencia inicial se le dio una prórroga automática por seis (6) meses con fecha de vencimiento 31 de enero de 2008. Esta prórroga se hizo por voluntad de la empresa, ante la decisión libre y autónoma del sindicato de no denunciar la mencionada convención colectiva.

- Es cierto también que el pasado 24 de marzo de 2007, la empresa convocó a la totalidad de sus trabajadores para que de manera voluntaria y espontánea asistieran a la presentación de un nuevo plan de gestión humana, el cual fue divulgado a través de la gerencia de cada establecimiento y de los jefes de las secciones de trabajo. De esta manera, la convocatoria de todos los trabajadores, incluida la de la misma accionante, se hizo de manera pública a efectos de que los trabajadores asistieran en grupo y no de manera individual, mecanismo con el cual se buscaba dar transparencia a la propuesta de la empresa.

- La Junta Directiva de la Seccional Bogotá del sindicato de SINTRAOLÍMPICA, a la cual pertenece la accionante, participó tanto el 24 de marzo de 2007 como en días posteriores en las referidas reuniones, las que se cumplieron en los diferentes almacenes, y en las que el sindicato pudo exponer ante los trabajadores, sus planteamientos y posición respecto del Plan de Beneficios ofrecido por la empresa. Dichas reuniones se cumplieron sin ningún tipo de presiones por parte de la empresa, y a las mismas asistieron los trabajadores fueran o no sindicalizados.

- Esta actividad sindical desarrollada por SINTRAOLÍMPICA se cumplió en los términos enunciados, tal y como se confirma de la simple lectura de las querellas administrativo-laborales que se iniciaron ante las Unidades de Inspección, Vigilancia y Control del Trabajo del Ministerio de la Protección Social, tanto en la Seccional Bogotá como de Risaralda.

- Del mismo modo, la entidad accionada confirma que para favorecerse del plan de beneficios extralegales ofrecido por Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., los trabajadores podían acceder al mismo de manera voluntaria, con la salvedad de que si ya se encontraban beneficiados por otro plan extralegal de beneficios, entiéndase convención colectiva, debían renunciar al mismo, pues legalmente no era posible beneficiarse de dos planes de manera simultánea. Por esta razón, el trabajador que se estuviese beneficiando de la Convención Colectiva y quisiese favorecerse del Plan de Beneficios ofrecido por la empresa, debía renunciar a la Convención y por ende al sindicato. De no obrar en este sentido se estaría estructurando una situación de enriquecimiento ilícito.

- Igualmente se advierte, que la propuesta unilateral de un plan extralegal de beneficios hecha el empleador, no puede entenderse como un atentado en contra del derecho de asociación sindical, cuando quiera que los trabajadores que deseen acogerse al mismo, lo podrán hacer de manera libre y espontánea. Además, no existe norma legal que prohíba al empleador hacer este tipo de ofrecimientos, pues el mismo artículo 15 de la Ley 50 de 1990 que subrogó el artículo 128 del CST (Código Sustantivo del Trabajo) permite que los empleadores creen beneficios extralegales de manera unilateral a favor de sus trabajadores.

- Entonces, quienes en el presente caso se acogieron al plan de beneficios lo hicieron de manera libre y espontánea, tal y como ocurrió con los trabajadores sindicalizados que renunciaron al sindicato y a la convención colectiva, lo que hicieron sin ninguna presión. Además, dichas renunciaciones se presentaron ante la misma organización sindical en uso del derecho que tiene todo trabajador a asociarse o de no seguir asociado a este tipo de organizaciones.

- Igualmente, el proceso de adhesión o no al plan extralegal de beneficios ofrecido por la empresa ha sido absolutamente transparente, al punto de que existen varios listados remitidos por los mismos directivos sindicales de SINTRAOLÍMPICA correspondientes a varias

ciudades, en los que se relacionaron los nombres de empleados que inicialmente habían optado por el plan de beneficios ofrecido por la empresa, y ahora son miembros del sindicato SINTRAOLÍMPICA. Incluso se observa que varios de ellos hacen parte de sus cuadros directivos.

- Todo lo anterior demuestra que la empresa accionada no ha tomado medidas encaminadas a afectar el ejercicio libre del derecho de asociación de sus trabajadores, y que los despidos que se han dado con o sin justa causa, corresponden a un porcentaje muy bajo frente al gran número de trabajadores de la compañía.

- Así mismo, no son de recibo las declaraciones que aporta la accionante como pruebas en el expediente de tutela, pues las mismas fueron rendidas por trabajadores de la empresa, sin que la propia empresa hubiese sido citada, y por lo mismo jamás se le informó de tales audiencias para rendir declaraciones, situación frente a la cual se podría alegar la violación del derecho al debido proceso y de defensa de la misma empresa.

- De esta manera, tanto las declaraciones en comento, como la Resolución No. 0308 de agosto 28 de 2007 dictada por la Dirección Territorial del Cesar del Ministerio de la Protección Social, en la cual se sanciona a la empresa, corresponden a actuaciones de las cuales la empresa no fue notificada o convocada para hacerse presente. En relación con la referida resolución, la misma no le fue notificada personalmente a la empresa, lo que llevó a que ésta no se hiciera parte durante el trámite adelantado por la referida dependencia del Ministerio de la Protección Social. Si bien la notificación de tal resolución se hizo por edicto, ésta fue desfijada el pasado 19 de septiembre de 2007, razón por la que aún no se encuentra en firme, motivo por el cual la empresa interpondrá los recursos procesales del caso.

- Sobre el mismo tema ha de señalarse, que la Dirección Territorial de Pereira del Ministerio de la Protección Social, en desarrollo de una investigación similar, concluyó que la empresa no había incurrido en violación alguna de derechos de los trabajadores con el ofrecimiento del Plan de Beneficios motivo de discusión.

- Así mismo, la empresa rechaza las afirmaciones hechas por la accionante en el sentido de afirmar que se había intimidado o perseguido a los trabajadores que no aceptaron el plan de beneficios en cuestión, llegando al punto de amenazarlos con la imposición de sanciones

disciplinarias o incluso de proceder a despedirlos.

- En cuanto a los llamados de atención y sanciones disciplinarias impuestas a varios trabajadores, no existe norma legal o reglamento interno de trabajo alguno, en los que se indique que se debe seguir un procedimiento previo de rendición de descargos para imponer tales sanciones. En efecto, los llamados de atención que se hizo a varias cajeras por descuadres en el recaudo de dinero producto de la venta de bienes al público no pueden ser considerados como reclamos injustificados, máxime cuando una equivocada digitación en las cajas, no sólo afecta la exactitud en el recaudo y cuadro de las ventas realizadas, sino que también afecta negativamente el manejo de inventarios.

- Reitera el apoderado de la empresa que el dar por terminados contratos de trabajo con el pago de las consecuentes indemnizaciones es una facultad que la ley le otorga al empleador y por ello no puede considerarse que dicha conducta pueda ser vista como una medida de retaliación o persecución sindical. Sobre el particular, señala que la misma accionante anexa a su demanda de tutela un documento en el que la empresa cita a un trabajador para que rinda descargos, con la advertencia de que puede asistir a dicha reunión acompañado de dos directivos sindicales. Con todo, si se llegare a comprobar que algunos trabajadores citados para rendir descargos no se les advirtió que podían ser asistidos por directivos sindicales, o que se logre determinar que dicha facultad les fue negada en su momento, la empresa procedería a tomar las previsiones necesarias para que dicha situación no se vuelva a repetir. Con todo, si dicha situación ya se hubiere presentado, ello no constituiría violación alguna del derecho fundamental de asociación sindical, “y a lo sumo podría constituir una trasgresión de una cláusula de la convención colectiva de trabajo, respecto de cuya investigación e imposición de sanciones sólo tiene competencia el Ministerio de la Protección Social, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 20 de la ley 584 de 2000 que modificó al art. 486 del Código Sustantivo del Trabajo, pero ello no puede ser objeto de una tutela.”

- Ahora bien, en cuanto a la alegada violación del derecho a la igualdad, la empresa accionada se pronunció en los siguientes términos:

“a) (...) lo que es ‘irrazonable’ es que alguien so pretexto de ‘derecho a la igualdad’ pretenda duplicidad de beneficios y recibir al mismo tiempo beneficios de dos estatutos extralegales, cuyos costos asume el mismo empleador. Por el contrario, lo razonable es que no haya

duplicidad de beneficios.

“b) Porque hay razones atendibles para determinar que un trabajador que opta por un determinado estatuto extralegal, debe optar también por no seguir recibiendo beneficios de estatuto distinto, razones tales como evitar un enriquecimiento ilícito.

“d) (...). Ahora bien, cuando un trabajador, en ejercicio de la autonomía de su voluntad, decide libremente, como ha ocurrido en el caso que nos ocupa, optar por uno u otro estatuto extralegal que consagre beneficios laborales extralegales, nunca podría ello constituir violación del derecho a la igualdad. Cuando un trabajador opta por el Plan de Beneficios Extralegales y por ende se sustrae de recibir los beneficios de la convención colectiva de trabajo, se coloca en una situación de hecho, distinta a los que se mantienen sindicalizados y recibiendo los beneficios convencionales, por lo que no puede invocarse entonces el derecho a la igualdad.”

- Finalmente, y en relación con el derecho de asociación sindical, la empresa nuevamente reafirma su posición anotada desde un principio, al señalar que en vista de que SINTRAOLIMPICA no quiso denunciar la convención colectiva de trabajo que venció el 31 de julio de 2007, así como tampoco presentó pliego de peticiones y por lo mismo no solicitó aumento salarial para los trabajadores, la empresa, sin ningún tipo de apremios legales, ni judiciales, optó públicamente “el 22 de septiembre de 2007 por incrementar los salarios de sus trabajadores sindicalizados, en la misma forma y bajo las mismas condiciones como lo hizo con los trabajadores adheridos al Plan de Beneficios Extralegales. La empresa incluso ha procedido a reajustar beneficios de la convención colectiva de trabajo.” (Negrilla y subraya fuera del texto original).

Por todo lo anterior, el apoderado de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. considera que en el presente caso, la referida empresa no ha vulnerado ni desconocido derecho fundamental alguno.

II. SENTENCIAS QUE SE REVISAN

1. Primera Instancia

En sentencia del 2 de octubre de 2007, el Juzgado Noveno Civil Municipal de Bogotá D.C.

denegó el amparo solicitado por la accionante. Luego de hacer referencia al artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 que señala en qué casos resulta procedente la acción de tutela contra particulares, consideró que no había vulneración de derecho fundamental alguno.

En cuanto a la libertad de asociación sindical contenida en el artículo 39 de la Constitución Política, advierte el juez que no se violó tal derecho por cuanto la accionante sigue ejerciendo libremente su labor sindical como miembro de la Junta Directiva de la Seccional Bogotá de SINTRAOLÍMPICA.

En cuanto a la alegada violación del derecho fundamental a la igualdad, es necesario que la persona que reclama la violación del referido derecho se encuentre en las mismas circunstancias que las personas con las cuales se compara y sea objeto de un trato discriminatorio. Por ello, en el presente caso, la accionante quien no suscribió el Plan de Beneficios, no se vio beneficiada con el aumento salarial ofrecido por la empresa, permaneciendo sin embargo, cobijada por la Convención Colectiva de Trabajo. Ciertamente, no podría la accionante pretender favorecerse de ambos planes extralegales, pues ello si resultaría en un trato desigual frente todos los demás trabajadores.

“Además, según se observa dentro del plenario, la sociedad Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. decidió hacer extensivo el incremento salarial equivalente al 6.02% a todos sus trabajadores, es decir, sindicalizados y no sindicalizados”.

De esta manera, el presente caso carece de elementos probatorios que oriente la decisión a favor de la accionante.

2. Segunda Instancia

Impugnada la anterior decisión, conoció el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá, el cual en sentencia del 13 de noviembre de 2007 confirmó el fallo de primera instancia.

Consideró el ad quem, que además de ser válidos los argumentos expuestos por el juez de primera instancia, en este caso no se verifica la existencia de un perjuicio irremediable cuya inminencia sugiera la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio.

Tampoco se evidencia la vulneración del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical de la accionante, por cuanto ella está gozando de los derechos y privilegios que le

otorga la ley por estar afiliada al sindicato en calidad de directiva. Tampoco se advierte violación del derecho a la igualdad “pues la presentación del plan de beneficios presentado por la accionada, sólo beneficia o perjudica a quien en forma voluntaria lo acoja, sólo en ellos se evidenciaría en algún momento legitimidad para ejercitar una acción de esta naturaleza o por intermedio del sindicato.” Por todo lo anterior, se confirmó la decisión impugnada.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en concordancia con los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico.

Debe la Sala entrar a determinar si la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. vulneró a la accionante sus derechos fundamentales a la igualdad y la libertad de asociación, al ofrecer a sus trabajadores, de manera unilateral, un Plan de Beneficios del cual podían favorecerse quienes renunciaran a la convención colectiva y al sindicato de dicha empresa (SINTRAOLÍMPICA).

Para resolver el problema jurídico planteado, la Sala deberá de manera previa, determinar la procedencia de la acción de tutela frente a las acciones u omisiones cumplidas por la empresa accionada como particular, y aquellas circunstancias en que a pesar de existir otro mecanismo de defensa judicial, éste no resulta idóneo para alcanzar la defensa de los derechos invocados.

Luego se expondrá la posición jurisprudencial asumida por la Corte en relación con los derechos a la igualdad y de asociación sindical. Recordemos que en el presente caso, la accionante considera que el ofrecimiento unilateral hecho por la empresa a sus trabajadores, brindándoles un plan de beneficios, exigía que quienes estuviesen asociados al sindicato y quisieren beneficiarse del referido plan, debían renunciar tanto al sindicato como a la propia convención colectiva, exigencia que la accionante considera una forma de presión en contra de la organización sindical y de los trabajadores sindicalizados que no quieran adherirse al nuevo plan de beneficios. Agotados estos temas, se pasará al estudio del caso concreto, a fin

de establecer si la accionante tiene o no, derecho al amparo invocado.

3. Procedencia de la acción de tutela

3.1 La Constitución Política dispone en su artículo 86 que la acción de tutela es un mecanismo judicial preferente y sumario diseñado para la protección de los derechos fundamentales, que se caracteriza además, por ser una vía judicial residual y subsidiaria¹, que garantiza una protección inmediata de los derechos fundamentales cuando no se cuenta con otra vía judicial de protección, o cuando existiendo ésta, se acuda a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable^{2.3}

Así, cuando la acción de tutela se promueva contra un particular, como en este caso Supertiendas y Droguerías Olímpicas S.A., es preciso determinar si quien promueve esta acción de amparo constitucional se encuentra inmerso en alguna de las circunstancias definidas por la ley como válidas para que proceda una acción de tutela contra un particular.

En efecto, la propia Constitución en el inciso final del artículo 86 y de manera más puntual en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, numerales 4 y 9, señala que procederá la acción de tutela contra particulares (i) cuando éstos se encarguen de la prestación de un servicio público, (ii) cuando con su conducta afecten grave y directamente el interés colectivo – frente a personas determinables -, y (iii) cuando quien solicita la protección se encuentre en estado de subordinación e indefensión frente a ellos.

3.2 En el presente caso es pertinente señalar que la situación en la que se encuadra la presente acción de tutela corresponde a la tercera hipótesis atrás planteada, es decir, la circunstancia de subordinación en que se encuentra la accionante respecto del particular que presuntamente vulnera sus derechos fundamentales.

La Corte ha sido muy clara en sus sentencias acerca de los conceptos de indefensión y subordinación. En relación con éste último vale la pena señalar lo dicho en sentencia T-497 de 2000, M. P. Alejandro Martínez Caballero:

“11-, en lo concerniente a la subordinación, ésta ha sido definida como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella⁴ y, en esa medida,

alude principalmente a una situación derivada de la existencia de una relación jurídica que ordinariamente se genera de la avenencia de un contrato de trabajo⁵, pero puede proceder, por ejemplo, de otras relaciones diversas, como es el caso de los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, o de hijos, respecto de quienes son sus padres, en virtud de la Patria Potestad, que permite su custodia y su cuidado personal.⁶

De esta manera, se puede concluir que comprobado el hecho de que existe una relación laboral⁷ que vincula a la accionante con la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., se puede entonces afirmar que existe una clara subordinación de la primera respecto de la segunda, configurándose la causal por la cual esta acción de tutela en contra de un particular resulta procedente.⁸

4. Derecho a la Igualdad y Derecho de Asociación.

El artículo 38 de la Constitución Política dispone que toda persona tiene el derecho de asociarse libremente para el “desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”.⁹

Así, el derecho de asociación fue considerado como un derecho fundamental y una garantía para la efectiva realización de valores fundamentales de la sociedad,¹⁰ tales como el trabajo, la justicia social, la paz, la libertad y la convivencia¹¹.

Ahora bien, como características fundamentales de este derecho se destacan el que su ejercicio se haga de forma i) voluntaria, en tanto es la libre determinación la que guía la voluntad de una persona para que de manera autónoma decida junto a otros individuos, unirse para formar una organización, conservando de todos modos, la libertad para permanecer en dicha asociación o para retirarse de la misma cuando a bien lo tenga. Igualmente, es un derecho de carácter ii) relacional, por cuanto tiene dos dimensiones, una individual y otra colectiva, que depende del hecho que otras personas como sujetos independientes tengan la misma intensidad y autonomía de la voluntad para unirse a fin de formar una persona colectiva que represente los intereses comunes de todos esos individuos. Finalmente, el derecho fundamental de asociación tiene un carácter iii) instrumental, en la medida en que existe un vínculo jurídico necesario para alcanzar los fines propuestos por la organización¹².

Pero además, el derecho de asociación tiene una manifestación concreta en materia laboral, mediante el derecho de asociación o conformación de asociaciones sindicales, derecho consagrado por el artículo 39 Superior que puede ser ejercido tanto por trabajadores como por empleadores, a excepción de los miembros de la fuerza pública.

Ahora bien, el derecho de asociación y su expresión en el ámbito laboral como lo es la de asociación sindical tiene igualmente respaldo y plena garantía en normas de derecho internacional.

“El derecho de asociación sindical no sólo se encuentra amparado por normas nacionales, sino que es objeto de amplia difusión y protección por parte de instrumentos internacionales. Así, esta garantía ha sido reconocida por la Carta Internacional de los Derechos Humanos¹³ y por convenios internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entre otros. De conformidad con los Convenios n.º 87 y 98 de la OIT, los trabajadores y los empleadores tienen derecho a establecer organizaciones profesionales, y ‘las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal’.

“La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido al respecto que ‘la libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho’¹⁴.”¹⁵

Por su parte, la Corte Constitucional, ha definido a través de sus sentencias el derecho de asociación como la “facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado”, capacitada para observar los requisitos y trámites legales instituidos para el efecto y operar en el ámbito jurídico. En segundo, de carácter negativo, conlleva la facultad de todas las personas de “abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución”¹⁶.

En consecuencia, las garantías constitucionales a los derechos de asociación y de asociación

sindical están encaminadas a proteger el libre ejercicio de tales de derechos, sin la intervención del Estado, y sin que pueda obstaculizarse de manera directa o indirecta, mediante la coerción a quienes ya pertenecen a alguna asociación o un sindicato con la consecuente restricción de su derecho, o con el ofrecimiento de mejores garantías a quienes aún no pertenece a un sindicato o asociación, con el único fin de desalentarlos en el libre ejercicio de tales derechos.

Y es con base en los anteriores argumentos que se involucra necesariamente otro derecho de rango fundamental como es el de la igualdad.

Cuando un trabajador promueve una acción de tutela por la vulneración del derecho de asociación sindical, simultáneamente manifiesta que su derecho a la igualdad también está siendo desconocido. En efecto, en estos casos, se argumenta por parte de los trabajadores, que son objeto de un trato discriminatorio respecto de aquellos trabajadores que no se encuentran asociados a un sindicato, y que por esa circunstancia estarían obteniendo algunos beneficios laborales aún cuando desempeñen la misma labor que aquellos trabajadores que si están sindicalizados. Recordemos que dentro de la legislación laboral el principio de “a trabajo igual, salario igual”, es de reconocida aplicación.

No obstante, es menester señalar que si un empleador desea adoptar diferencias salariales entre trabajadores sometidos a unas mismas condiciones de trabajo, tales diferencias deberán estar debidamente respaldadas en criterios razonables y objetivos.¹⁷

De esta manera, el trato diferencial al cual se sometan trabajadores que se encuentren bajo las mismas circunstancias laborales, deberá ser justificado en criterios razonables y objetivos, de lo contrario ello supondría la clara violación del derecho a la igualdad, al trabajo, y un ataque directo al derecho de asociación. En efecto crear y sostener factores discriminatorios entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, no solo incidiría en la deserción sindical, sino que además atentaría en contra de la estabilidad del sindicato, restándole capacidad de negociación y llevándolo incluso a poner en peligro su propia existencia como agremiación de trabajadores. Por ende, los beneficios otorgados a los trabajadores, sean estos sindicalizados o no, deberán ser iguales, hasta tanto factores objetivos de diferenciación se encuentren plenamente justificados, de lo contrario, se estarán vulnerando los derechos de igualdad y asociación sindical.¹⁸

5. Caso concreto

5.1 La accionante, quien labora desde hace varios años en la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., ocupando el cargo de cajera, pertenece a las directivas del sindicato de trabajadores de dicha compañía, llamado SINTRAOLÍMPICA.

En su demanda de tutela, la accionante señala que el pasado 24 de marzo de 2007, la empresa ofreció a sus trabajadores un plan de beneficios laborales distinto a la convención colectiva, advirtiéndole que quien optare por dicho plan debía renunciar tanto al sindicato como a la misma convención colectiva. Así, al hacerse tal ofrecimiento, la empresa estaría presionando a aquellos trabajadores que no adhirieron al plan de beneficios ofrecido y que por el contrario permanecieron vinculados al sindicato, beneficiándose de la convención colectiva. Advierte la actora que las presiones ejercidas respecto de los trabajadores sindicalizados ha llevado al despido de varios de ellos, justificando casi siempre en reclamaciones de orden laboral que la empresa les hizo, y que corresponden en esencia a llamados de atención por faltas en el trabajo, las cuales resultan a todas luces injustificadas.

Ante estas afirmaciones y teniendo en cuenta que la accionante pide que la empresa “retire” su plan de beneficios ofrecido a los trabajadores, con lo cual se garantizaría el respeto de los derechos fundamentales a la igualdad y a la libertad de asociación sindical, la empresa respondió a esta acción de tutela, contradiciendo las afirmaciones hechas por la accionante.

La empresa señaló inicialmente que es lógico que los trabajadores que se quieran favorecer con el plan de beneficios unilateralmente ofrecido por ella, adhieran al mismo de manera libre y espontánea. Sin embargo, la empresa siempre dejó en claro que aquellos trabajadores que se encontraban sindicalizados, debían renunciar a la asociación sindical y consecuentemente a la convención colectiva, pues no resultaba legalmente aceptable que ellos pretendieran conservar los beneficios de dicha convención y recibir además los beneficios del nuevo plan ofrecido por la empresa, máxime cuando es la misma empresa la que entraría a responder por tales beneficios.

Frente a los argumentos de ambas partes, los jueces de instancia coincidieron en señalar que vistas las pruebas que obran en el expediente de tutela, las actuaciones adelantadas por la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. no suponen violación de derecho fundamental alguno. Ya sea por cuanto es acertada la afirmación de que no es aceptable que

un trabajador pretenda conservar los beneficios laborales de dos planes extralegales, máxime cuando quien debe asumir esa carga es el mismo empleador, o porque no se observa que la actividad sindical de la accionante y de los demás miembros directivos de SINTRAOLÍMPICA se haya visto menguada o afectada con ocasión del nuevo plan de beneficios ofrecido por la empresa. Además, la empresa accionada aceptó unilateralmente ampliar el ajuste salarial a TODOS los trabajadores sean estos o no sindicalizados, con lo cual la posible discriminación de beneficios entre trabajadores que cumplen una misma labor queda desvirtuada cuando menos en el principal factor de discriminación como sería el de un salario distinto.

Expuestos así los hechos que motivaron la interposición de la presente acción de tutela, considera esta Sala de Revisión, que ciertamente, del análisis del material probatorio que obra en el expediente, no se puede advertir que haya vulneración de derecho fundamental alguno.

Recordemos que la Convención Colectiva pactada entre la empresa y SINTRAOLÍMPICA tenía una vigencia inicial de tres años, teniendo como fecha para su vencimiento el 31 de julio de 2007. No obstante, la misma fue objeto de una prórroga de seis (6) meses más hasta el 31 de enero de 2008, prórroga que se justificó en el hecho de que el sindicato no denunció la convención colectiva. De esta manera, y en la medida en que el Plan de Beneficios ofrecido por la empresa se dio un ajuste salarial y otros beneficios a los trabajadores que libre y autónomamente optaron por suscribir dicho acuerdo, la empresa consideró pertinente, a efectos de evitar tratos discriminatorios injustificados, ampliar dichos beneficios, así como el ajuste salarial realizado, a todos aquellos trabajadores que permanecieron vinculados al sindicato y se encontraban beneficiados por la convención colectiva.

En efecto, tal y como se aprecia a folios 7 y 28 del cuaderno principal del expediente de tutela, así como a folio 11 del anexo de pruebas, obran diferentes documentos en los cuales la empresa comunicó a los trabajadores que el ajuste salarial correspondiente al 6.02%, el cual inicialmente se había hecho tan sólo a los trabajadores que aceptaron el Plan de Beneficios ofrecido por la empresa, se extendía a todos los trabajadores “sindicalizados o no sindicalizados que no recibieron dicho aumento”.

Además, la empresa aclaró que el mencionado reajuste salarial se haría a todos sus

trabajadores, por la sola consideración de ser colaboradores de la empresa, sin importar qué tipo de estatuto legal los cobijaba. El documento en que aparece esta consideración está fechado el 22 de septiembre de 2007 y suscrito por el propio presidente de la compañía, lo que presupone que la empresa había advertido en su momento, la existencia de una diferencia salarial entre sus trabajadores, la cual no tenía ninguna justificación razonable y objetiva.

5.3 En cuanto a la alegada violación del derecho fundamental de asociación sindical, es pertinente señalar que, de la lectura de las pruebas que obran en un voluminoso anexo, y que fueron aportadas por la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., se encuentra gran variedad de constancia laborales de permisos sindicales que permiten establecer que la actividad sindical en dicha empresa se desarrolló a plenitud desde el mes de marzo de 2007. En efecto los permisos sindicales de los cuales se hace una amplia relación (folios 12 a 269) son acompañados con la correspondiente respuesta aprobatoria por parte de la empresa.

Existen igualmente, constancias correspondientes al pago de tiquetes aéreos y viáticos, los cuales fueron autorizados a diferentes miembros directivos del sindicato de SINTRAOLÍMPICA (folios 270 a 330).

Es importante señalar que las pruebas relacionadas corresponden a permisos sindicales autorizados por la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., entre los meses de marzo y agosto de 2007, es decir, después que la empresa hiciera el ofrecimiento unilateral del referido Plan de Beneficios.

De esta manera, la empresa demuestra que el derecho de la accionante a pertenecer a una asociación sindical y, además, a hacer parte de ella, ejerciendo de manera plena las actividades propias de dicha organización y a actuar de acuerdo a las responsabilidades propias de un miembro directivo de tal unión sindical como lo es ella, no ha sido vulnerado. Por el contrario, la aceptación de dicha gestión sindical es prueba suficiente que la empresa alienta la participación de los directivos sindicales en las diferentes actividades organizadas por dicho sindicato o por otras organización sindicales de mayor jerarquía.

Así mismo, a folios 417 a 484 del anexo de pruebas se relacionan múltiples copias de los pagos de nómina que efectuó la empresa accionada a numerosos trabajadores entre los meses de marzo y septiembre de 2007, en los que se aprecia que la empresa siempre

procedió a efectuar los correspondientes descuentos por concepto de “cuota de sindicato”, lo que permita igualmente garantizar que el sindicato de SINTRAOLÍMPICA tenía asegurados los recursos económicos que por ley deben aportar sus afiliados para el sostenimiento y funcionamiento de dicha entidad sindical.

Lo anterior supone en consecuencia, que la empresa ha garantizado de forma permanente al Sindicato de Trabajadores de Supertiendas y Droguerías Olímpicas S.A. -SINTRAOLIMPICA-, el que pueda cumplir el fin para el cual fue creado, asegurando su capacidad de negociación, y finalmente respetando plenamente el ejercicio del derecho de asociación y conformación de sindicatos de todos sus trabajadores.

5.4 Finalmente, a folios 489 a 491 del cuaderno de anexos de pruebas, se encuentra la fotocopia completa de la Resolución No. 334 de septiembre 12 de 2007, por la cual la Dirección Territorial de Risaralda dependiente del Ministerio de la Protección Social, resolvió una petición de investigación presentada por miembros directivos de la Confederación General de Trabajo -CGT- en contra la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A. por la presunta violación del derecho de asociación y libertad sindical. En dicha resolución, la autoridad administrativa concluye diciendo, que luego de verificar los hechos que motivaron dicha investigación, así como también de haber agotado las diligencias pertinentes “no se establece la comisión de conductas por parte de la Empresa, que encuadren dentro de los actos considerados como atentatorios contra el derecho de asociación sindical, consagrados en el art. 354 del C.S.T.

“Al realizar una comparación entre la Convención Colectiva de Trabajo y el Plan de Beneficios presentado por la Empresa, no se observa que este último ofrezca mejores condiciones laborales a las personas que se acojan al mismo frente a las condiciones de los trabajadores que gocen de los beneficios de la Convención Colectiva.

“Al evaluarse el contenido del Plan de Beneficios el mismo reúne las características propias de un Pacto Colectivo y como tal debe sujetarse a lo dispuesto (sic) a los establecido en los artículos, 481 y 482 del C.S.T., y al artículo 59 del Decreto reglamentario 1469 de 1978”.

De esta manera, esta Sala de Revisión advierte que no aparece probada en el presente caso, la violación de derecho fundamental alguno por parte de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., conclusión a la cual también arribo la Dirección Territorial de

Risaralda del Ministerio de la Protección Social tal y como se indicó en el acápite anterior. Con todo, debe recordarse que mientras se tramitaba esta acción de tutela, la Dirección Territorial del Cesar del Ministerio de la Protección Social se encontraba adelantando una investigación en contra de la empresa Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., por circunstancias similares a las expuestas por la accionante de esta tutela, y cuyo resultado final se desconoce al momento de proferirse esta sentencia.

En consecuencia, y con base en las circunstancias aquí analizadas, esta Sala de Revisión procederá a confirmar las decisiones objeto de revisión, que en su momento negaron el amparo constitucional solicitado.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Quince Civil del Circuito de Bogotá del 13 de noviembre de 2007 que a su vez confirmó la decisión proferida el 2 de octubre de 2007 por el Juzgado Noveno Civil Municipal de esta misma ciudad, la cual negó en su momento el amparo solicitado por la señora Luz Marina Vargas González.

Segundo. LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado Ponente

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

Ausente con permiso

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Ver entre otras las sentencias T-827 de 2003, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-648 de 2005 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; T-1089 de 2005.M.P. Álvaro Tafur Galvis; T-691 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño y T-015 de 2006 M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

2 Sobre la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, para evitar un perjuicio irremediable, resultan relevantes las sentencias C-1225 de 2004, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa; SU-1070 de 2003, M.P. Jaime Córdoba Triviño; SU-544 de 2001 M.P. Eduardo Montealegre Lynett; T-1670 de 2000 M.P. Carlos Gaviria Díaz,. También puede consultarse la sentencia T-698 de 2004. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes y la sentencia T-827 de 2003. M.P. Eduardo Montealegre Lynett.

“ A)... inminente: ‘que amenaza o está por suceder prontamente’. Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. (...)

“B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. (...)

“C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados

bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

“D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. (...)”

“De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio. (...)”

4 Sentencia T-099 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

5 Sentencia T-161 de 1993. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

6 Sentencia T-099 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

7 Sentencia T-1153 de 2000. El artículo 22 del CST, que define el contrato laboral, expone que: “Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...”. De lo anterior se desprende que los tres elementos esenciales para la configuración de un contrato laboral sean el servicio personal (persona natural), la subordinación o dependencia del empleado para con el empleador y la remuneración.

8 “El concepto de subordinación, como sinónimo de sujeción a un sistema jerarquizado de expresión de órdenes, en principio concuerda más bien con el fundamento y razón de ser del

contrato de trabajo. Y, aún allí, en el campo del derecho laboral, se admite la existencia de servicios personales -como, por ejemplo, las asesorías prestadas por abogados o contadores independientes-, claramente tipificables fuera del ámbito del Código Sustantivo del Trabajo.” (Sent. T- 003 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía)

9 Artículo 38 de la Constitución Política.

10 Sentencia T-1328 de 2001 MP. Manuel José Cepeda Espinosa

11 Sentencia T-526 del 23 de julio de 1999 (M.P. Fabio Morón Díaz).

12 Sentencia T-441 del 3 de julio de 1992 (M.P. Alejandro Martínez Caballero).

13 Artículo 23.

14 Tomado de “Derecho Internacional de los Derechos Humanos”. Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

15 Sentencia T-570 de 2007, M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

16 Ver Sentencias T-697 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-606 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón, T-247 de 1998 Carmenza Isaza de Gómez, C-399 de 1999 M.P. Alejandro Martínez Caballero

17 Ver entre otras, las sentencias SU-342 de 1995, M. P. Antonio Barrera Carbonell, T-097 de 2006 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, y T-345 de 2007, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

18 Sentencia T-345 de 2007, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.