

Sentencia No. T-579/95

LIBERTAD ECONOMICA-Control de conducta de trabajadores/LIBERTAD DE EMPRESA-Control conducta de trabajadores/MEDIOS DE CONTROL SOCIAL-Conducta de trabajadores

En el ámbito de la actividad económica y la libre empresa, los patronos tienen derecho a la defensa de sus intereses legítimos mediante la adopción de medidas de control de la conducta de los trabajadores. Las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, los reglamentos internos que regulan las obligaciones de los empleados, los informes sobre sus actividades, calidad y rendimiento laboral, son instrumentos en principio lícitos y de uso común para la regulación de la conducta de los trabajadores. En las relaciones inter privatus es posible encontrar regímenes disciplinarios que regulan los derechos y obligaciones laborales, como una forma de controlar la actividad individual y asegurar la consecución de los fines para los cuales ha sido constituida una empresa. Habida cuenta de que la posición que ocupa una empresa en el mercado, puede llevar al abuso de su influencia económica y social, la Constitución dispone que el Estado debe impedir que se obstruya o restrinja la libertad económica. En principio, el Legislador es el llamado a adoptar las medidas tendentes a garantizar la libertad económica. Sin embargo, ante la posibilidad de la utilización de mecanismos, para la defensa de intereses legítimos, no conciliables con otros principios, derechos y valores constitucionales, debe brindarse protección a los derechos fundamentales frente a los posibles abusos o excesos cometidos en las relaciones privadas laborales.

MEDIOS DE CONTROL SOCIAL-Límites/EMPRESA-Protección de intereses legítimos

No todas las determinaciones que se adopten en el seno de una empresa son constitucionalmente admisibles. Deberá, en su caso, evaluarse si un determinado mecanismo de defensa de los derechos patrimoniales utilizado por el empleador es compatible con los principios básicos del trabajo o afecta legítimamente los derechos fundamentales del trabajador.

RELACIONES PARTICULARES-Autonomía privada/LIBERTAD DE EMPRESA-Límites

En el ámbito de las relaciones particulares rige la autonomía de la voluntad privada. En esta

esfera de la libertad, las personas o empresas ejercen su libertad de empresa dentro de los límites del bien común. En este sentido, los empresarios pueden tomar decisiones más o menos drásticas para regular las relaciones dentro de su empresa, de conformidad con los intereses legítimos que persiguen o pretenden promover.

RELACION LABORAL-Límites a la autonomía

Las relaciones laborales no pertenecen al campo de la pura autonomía particular. La Constitución prohíbe el menoscabo de la libertad, de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores por vía legal, contractual o convencional, y garantiza como principio mínimo fundamental del estatuto del trabajo “la igualdad de oportunidades de los trabajadores”.

EMPRESA-Límites a sus decisiones

Las decisiones del empresario escapan al control estatal, siempre y cuando dicha actuación no tenga efectos externos de tal magnitud que se proyecten de manera excesiva sobre el destino del trabajador, anulando injustificadamente su libertad o privándolo gravemente de oportunidades de trabajo. Una razonabilidad constitucional en su actuar es exigible del ex-empendedor, en virtud de la proscripción de los tratos degradantes y de la servidumbre. Este no podría, por lo tanto, limitar injustificadamente la igualdad de oportunidades del extrabajador.

DERECHO AL TRABAJO-No expedición carné a trabajador

Pese a no presentarse la transmisión directa de información hacia otras empresas, la eventual decisión de no expedir el carné al actor que le permita el ingreso a los almacenes en su condición de trabajador de alguna de las empresas proveedoras, comporta una pérdida grave y significativa de oportunidades de trabajo puesto que estas empresas prescindirán muy seguramente de los servicios de quien está impedido para acceder a los almacenes a los que suministran mercancías, o, simplemente, se abstendrán de contratarlo.

EMPRESA-Estigmatización por conducta indelicada del trabajador

Se coloca al trabajador en una situación de franca desventaja que le impide ejercer el oficio que conoce y en el cual ha venido desempeñándose ante la probable actitud de los

proveedores de preferir no contratarlo debido a la estigmatización social que sobre él pesa, promovida por el empleador. La medida de defensa de los intereses de la empresa trasciende el ámbito de lo estrictamente laboral y se convierte en una restricción difusa y genérica para emplear al demandante, sobre el que pesa una “etiqueta” que materialmente induce a su desvalorización y a su discriminación social, las cuales resultan eficaces para clausurarle oportunidades vitales. La empresa traiciona su función social, si apela ilegítimamente a su propio poder de disuasión para generar discriminaciones, no por difusas, indirectas o latentes menos efectivas.

DEMANDA DE TUTELA-Uso no autorizado de bolígrafo/DERECHO A LA DIGNIDAD HUMANA-Negación de acceso al trabajo

Resulta desmedido el acto de sancionar una indelicadeza, como es la utilización no autorizada por un empleado de mercancías expuestas para la venta, mediante la decisión de impedir materialmente a dicho trabajador el acceso como trabajador externo a las instalaciones de la empresa encargada de la distribución de productos y que goza de una posición estratégica en el mercado local. Esta decisión no se compadece con los principios de la dignidad humana, la solidaridad y el trabajo que enmarcan las relaciones laborales.

CADENALCO-Negativa de emisión carné de trabajador

La posición destacada que CADENALCO ocupa en el mercado, apareja una consecuencia material desproporcionada atendida la levedad de la conducta, que fuera calificada de acto indelicado. No sería justo y atentaría contra el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores, el cual hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, que habiendo optado por no denunciar penalmente al actor, por otra parte mantuviera indefinidamente una situación que puede ser en el fondo análoga a una sanción de facto en su contra, mediante la negativa de darle acceso a sus instalaciones como trabajador externo - para lo cual es necesario poder contar con la emisión del “carné” -, lo que en la práctica reduce de manera notoria sus posibilidades de ser contratado por uno cualquiera de los muchos proveedores de la mencionada cadena de almacenes. No cabe duda de que el conjunto de proveedores de la cadena comercial, configura el entorno existencial del demandante en el que se concentra el mayor número de posibilidades de empleo.

Diciembre 5 de 1995

Ref.: Expediente T-75444

Peticionario: A

Magistrado Ponente:

Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Temas:

-Derechos al buen nombre y al trabajo

-Proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción disciplinaria en el ámbito de las relaciones laborales privadas

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

la siguiente

S E N T E N C I A

En el proceso de tutela T-75444, promovido por A contra B, gerente de ALMACEN SUPERLEY de Unicentro de la ciudad de Cali.

ANTECEDENTES

1. A presentó acción de tutela contra B, en su calidad de gerente general del Almacén SUPERLEY de Unicentro en Cali, perteneciente a la sociedad Gran Cadena de Almacenes Colombianos S.A. - "CADENALCO S.A."-, por violación de sus derechos fundamentales al buen nombre y al trabajo.

2. Afirma el demandante que se vinculó a CADENALCO S.A como “vendedor-cajero” en los supermercados de Cali. Manifiesta que el 24 de abril de 1995, con el fin de firmar ciertos reportes, tomó un bolígrafo marca BIC de la sección de papelería, lo destapó delante del auxiliar C y arrojó su estuche o envoltura al tarro de las averías. Durante todo el día – dice –, mantuvo el bolígrafo en el bolsillo de su camisa. Antes de terminar la jornada fue llamado a la oficina de personal, donde el señor D, subgerente, le preguntó de quién era el bolígrafo que llevaba colgado en la camisa. El actor respondió que pertenecía a la empresa y lo había tomado para llenar las relaciones, pero que su intención no era ni mucho menos sacarlo del almacén, ya que no se “iba a hacer liquidar por un lapicero”. No obstante, el empleador dió por terminado el contrato. Adujo para ello que la conducta de hurtar o apropiarse de objetos de la empresa constituía una falta grave, la cual, según el reglamento interno de trabajo, daba lugar a la cancelación del contrato por justa causa.

3. Manifiesta el actor que con posterioridad a su despido buscó empleo y encontró una oportunidad en ALPINA. Allí se entrevistó con una sicóloga a quien expuso lo sucedido en su anterior trabajo. Esta inquirió si había quedado “vetado” no pudiendo responder, por lo que se dirigió al día siguiente a CADENALCO SUPERLEY. Sostiene que el gerente, señor B, lo recibió y le dijo que se encontraba “vetado” y que, sobre el particular, no podía hacer nada, puesto que ya había enviado la novedad a la oficina de Medellín. La actuación de la demandada – anota – le impide conseguir trabajo en otra empresa, y le ocasiona perjuicios económicos.

El “veto”, de acuerdo a los que se puede inferir de los hechos, se refiere a la negativa de la empresa para otorgar el “carné” a los trabajadores de las compañías proveedoras o transportadoras con las que mantiene relaciones comerciales, sin el cual éstos últimos – ocupados en menesteres de acarreo, despacho y entrega de mercancías – no podrían ingresar a las instalaciones de la primera.

4. El Juzgado 21 Penal del Circuito de Cali, asumió el conocimiento de la acción de tutela y dispuso recibir las declaraciones de C – asistente de logística –, de D – subgerente – y de B – gerente-.

4.1 Los dos primeros, en declaraciones del 15 y 16 de junio de 1995, respectivamente, confirman la versión de lo sucedido expuesta por el actor, aunque discrepan respecto de la

opinión que tienen sobre los hechos. A su juicio, la conducta analizada constituyó una indelicadeza que ameritaba la cancelación del contrato de trabajo. Agregan que los empleados tienen prohibido tomar elementos de trabajo sin autorización del sub-gerente administrativo. En relación con el presunto veto impuesto por CADENALCO S.A., los declarantes manifiestan su pleno desconocimiento. El segundo, no obstante, observa que “sólo en casos de hurto o actos de indelicadeza se reporta a las demás sucursales”.

4.2 B, gerente del Almacén SUPERLEY de Unicentro de Cali, dice que el retiro del señor A obedeció a actos de indelicadeza detectados por otro empleado del almacén, consistentes en la sustracción de un bolígrafo y el depósito de su estuche en una caneca. Confirma que el actor lo visitó, con posterioridad al despido, para comentarle sobre la posibilidad de un trabajo con Alpina, ante lo cual le advirtió que los supermercados de CADENALCO no permiten el ingreso a sus propios almacenes, en calidad de personal externo, a un empleado despedido anteriormente por actos de indelicadeza. Igualmente, le previno sobre la inutilidad de solicitar el carné para personal externo, ya que “con seguridad” la oficina de relaciones industriales se lo negaría. Por último, le sugirió hablar con Alpina para que lo destinaran a otros supermercados diferentes a los de la cadena. Anota que es política de la compañía comunicar a todas sus dependencias para que se abstengan de recibir a personas de las características y antecedentes descritos. Afirma que ALPINA, ni ninguna otra empresa, le ha solicitado referencias laborales del señor A, pero que en su momento ofreció darle buenas referencias puesto que “él había sido un buen empleado”.

5. El Juzgado 21 Penal del Circuito de Cali, mediante sentencia del 23 de junio de 1995, denegó la tutela solicitada por el demandante.

Respecto de la presunta vulneración del buen nombre, el juzgador sostiene que este derecho depende de la conducta social y sólo lo tiene quien lo ha ganado realmente. En el presente caso, el actor tomó un elemento de trabajo sin la autorización de las directivas, incumpliendo las obligaciones adquiridas, razón que condujo a la adopción de las medidas establecidas en el reglamento interno. Según el fallador, dicha situación “no trascendió a empresa diferente a CADENALCO S.A.”. Tampoco se ha presentado una divulgación de datos que lo perjudique públicamente. No existe prueba de que se haya hecho uso abusivo de un “veto” en su contra. Lo único que tuvo lugar fue el envío de un dato interno a las dependencias de la misma entidad demandada, situación que no puede ser constitutiva de violación al derecho

fundamental invocado.

El Juzgado de tutela tampoco encontró que se hubiera quebrantado el derecho fundamental al trabajo. Señala que el señor A fue despedido por actos de “indelicadeza” y que su comportamiento en el desempeño laboral debía ajustarse a la Constitución y a la ley. Considera que “cada empresa atiende políticas encaminadas al orden, a la seguridad y protección de sus intereses”, adoptando medidas para lograr dicho fin. CADENALCO S.A. decidió prescindir de los servicios del demandante, con lo cual no violó ningún derecho fundamental pues “ello no es impedimento para buscar empleo en otra parte”.

6. El Defensor del Pueblo, doctor JAIME CORDOBA TRIVIÑO, insiste en la selección para revisión del proceso de tutela T-75444.

A su juicio, está constitucionalmente prohibido a los empleadores adoptar el sistema de ‘listas negras’, cualquiera que sea la modalidad que utilicen, para que no se ocupen en otras empresas a los trabajadores que sean separados del servicio. El poder subordinante del empleador no es absoluto o incondicionado. Una de sus expresiones, el poder disciplinario, debe “estar fundado en los principios de razonabilidad y proporcionalidad entre las faltas y las sanciones, que en el caso en consideración es excedido ampliamente al imponer como sanción una limitación en la libertad de trabajo frente a las empresas que contratan con la accionada”. Por último, la garantía de presunción de inocencia impide a los empleadores imponer por vía “paraestatal” sanciones que limiten el derecho al trabajo por “actos de indelicadeza”.

FUNDAMENTOS JURIDICOS

Posición de predominio económico y restricción de derechos fundamentales

1. El actor acusa a la “Gran Cadena de Almacenes Colombianos – CADENALCO S.A.-” de imponerle un veto – como consecuencia de la terminación de su contrato laboral, por el uso no autorizado de un bolígrafo expuesto a la venta como mercancía -, que le impide encontrar empleo como ‘mercaderista’, lo cual viola sus derechos al buen nombre y al trabajo. La posición de fuerza o predominio económico de la sociedad demandada disuadiría a otras empresas proveedoras de CADENALCO S.A., que mantienen relaciones comerciales de suministro o venta con ésta, de contratar personal excluido o separado de esta entidad, por

actos de “indelicadeza”.

2. Para el Juez de tutela, la medida adoptada contra el actor por su conducta contraria a los reglamentos de trabajo no trascendió por fuera de las dependencias de CADENALCO. Esta determinación obedece – afirma el fallador – a las políticas de la empresa para salvaguardar el orden, la seguridad y sus intereses, y se adoptó en desarrollo del régimen disciplinario que gobierna las relaciones entre patrono y trabajador.

Debe la Corte, en consecuencia, establecer si la eventual decisión de la empresa de impedir al actor el ingreso ocasional a sus dependencias, en su calidad de trabajador externo vinculado a otras compañías proveedoras de productos, como consecuencia de la comisión de un acto de indelicadeza que llevó a su despido, restringe o amenaza ilegítimamente sus derechos fundamentales.

El presente caso involucra la delimitación del ejercicio y defensa de intereses legítimos de los patronos o empresarios que, gracias a su posición destacada en el mercado, condicionan el goce de derechos fundamentales de trabajadores mediante la adopción de medidas cuya constitucionalidad se cuestiona. Se estudiará, por lo tanto, el control social de la conducta en virtud de la entronización de ciertas prácticas defensivas de los intereses patrimoniales. Además, se evaluará de qué manera los principios fundantes del Estado Social de Derecho – dignidad, solidaridad, trabajo (C.P. art. 1) – limitan constitucionalmente el uso de medios de control social y de defensa de intereses legítimos, en el ámbito de las relaciones laborales privadas.

Control social y mecanismos de protección de intereses legítimos

En el ámbito de la actividad económica y la libre empresa, los patronos tienen derecho a la defensa de sus intereses legítimos mediante la adopción de medidas de control de la conducta de los trabajadores. Las condiciones pactadas en el contrato de trabajo, los reglamentos internos que regulan las obligaciones de los empleados, los informes sobre sus actividades, calidad y rendimiento laboral, son instrumentos en principio lícitos y de uso común para la regulación de la conducta de los trabajadores. En las relaciones inter privatus es posible encontrar regímenes disciplinarios que regulan los derechos y obligaciones laborales, como una forma de controlar la actividad individual y asegurar la consecución de los fines para los cuales ha sido constituida una empresa.

4. Habida cuenta de que la posición que ocupa una empresa en el mercado, puede llevar al abuso de su influencia económica y social, la Constitución dispone que el Estado debe impedir que se obstruya o restrinja la libertad económica (C.P. art. 333). En principio, el Legislador es el llamado a adoptar las medidas tendentes a garantizar la libertad económica. Sin embargo, ante la posibilidad de la utilización de mecanismos, para la defensa de intereses legítimos, no conciliables con otros principios, derechos y valores constitucionales, debe brindarse protección a los derechos fundamentales frente a los posibles abusos o excesos cometidos en las relaciones privadas laborales.

El demandante califica de “veto” la determinación de la entidad demandada de impedirle el acceso a sus almacenes, influyendo así de manera negativa en la eventual y futura contratación con otra empresa proveedora de CADENALCO S.A. que eventualmente le encargue de la entrega y despacho de productos, todo en razón de haber sido despedido, debido a un acto de indelicadeza. Se pretende con ello que la demandada, llegado el momento, no aplique un mecanismo eficaz de defensa de sus intereses legítimos, debido a los efectos inconstitucionales que dicha acción desplegaría respecto de los derechos al trabajo y al buen nombre del demandante.

Límites a los medios de control social y defensa de intereses legítimos

5. Tanto las autoridades públicas como los particulares están sujetos a la Constitución y a la ley (C.P. arts. 4 y 6). Los principios fundantes del Estado Social de Derecho, como son la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad social, iluminan las relaciones laborales. Esta axiología básica se traduce en los principios mínimos del Estatuto del Trabajo que representan verdaderos derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la igualdad de oportunidades y la garantía contra el menoscabo de su libertad y dignidad (C.P. art. 53).

En relación con la protección de los derechos fundamentales, el Constituyente extendió, por vía de reglamentación legal, la procedencia de la acción de tutela contra particulares respecto de los cuales el afectado se encontrare en una situación de subordinación o de indefensión (C.P. art. 86; D. 2591 de 1991, art. 42). Particularmente, la acción de tutela procede contra organizaciones privadas que, por su importancia e influencia, ejercen un poder social funcionalmente análogo o equivalente al estatal dentro del ámbito de sus actividades.

Si bien a las autoridades públicas les está vedado introducirse en determinados espacios de las relaciones privadas – intimidad personal o familiar (C.P. art. 15) -, en materia laboral, la injerencia estatal es mayor y se justifica en la medida en que el trabajo es uno de los valores esenciales del Estado Social de derecho (C.P. art. 1). En consecuencia, no todas las determinaciones que se adopten en el seno de una empresa son constitucionalmente admisibles. Deberá, en su caso, evaluarse si un determinado mecanismo de defensa de los derechos patrimoniales utilizado por el empleador es compatible con los principios básicos del trabajo o afecta legítimamente los derechos fundamentales del trabajador.

Autonomía privada y obligaciones patronales

6. En principio, en el ámbito de las relaciones particulares rige la autonomía de la voluntad privada. En esta esfera de la libertad, las personas o empresas ejercen su libertad de empresa dentro de los límites del bien común (CP art. 333). En este sentido, los empresarios pueden tomar decisiones más o menos drásticas para regular las relaciones dentro de su empresa, de conformidad con los intereses legítimos que persiguen o pretenden promover.

No obstante, las relaciones laborales no pertenecen al campo de la pura autonomía particular. La Constitución prohíbe el menoscabo de la libertad, de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores por vía legal, contractual o convencional, y garantiza como principio mínimo fundamental del estatuto del trabajo “la igualdad de oportunidades de los trabajadores” (CP art. 53).

Las decisiones del empresario escapan al control estatal, siempre y cuando dicha actuación no tenga efectos externos de tal magnitud que se proyecten de manera excesiva sobre el destino del trabajador, anulando injustificadamente su libertad o privándolo gravemente de oportunidades de trabajo. Una razonabilidad constitucional en su actuar es exigible del ex-empleador, en virtud de la proscripción de los tratos degradantes (CP art. 12) y de la servidumbre (CP art. 17). Este no podría, por lo tanto, limitar injustificadamente la igualdad de oportunidades del extrabajador.

Proporcionalidad entre la conducta y las sanciones laborales

7. El juez de tutela considera que no habiendo trascendido externamente las circunstancias concretas del despido, no se vulneró ningún derecho fundamental. La afectación de las

oportunidades laborales del actor se circunscribiría así a la imposibilidad de trabajar de nuevo con la demandada, como consecuencia directa y necesaria del incumplimiento de sus obligaciones laborales, contractuales y reglamentarias. El propio comportamiento del demandante y no otro, en fin, habría determinado la pérdida del buen nombre frente a la comunidad.

El fallador desatiende dos factores relevantes en el presente caso. Por un lado, que CADENALCO S.A. ocupa un lugar estratégico en el mercadeo de bienes de consumo en la ciudad de Cali. Y, por otro, la magnitud de la afectación de los derechos del actor ante la mínima probabilidad de que una empresa proveedora contrate sus servicios cuando conozca que le ha sido negado el ingreso a la empresa comercializadora, pese a que las mismas directivas de ésta dicen estar dispuestas a suministrar buenas referencias laborales sobre el demandante.

8. La apreciación del juez de tutela sobre la inexistencia de un intercambio de datos perjudiciales al actor, no toma en consideración la influencia indirecta o eventual que CADENALCO S.A. podía ejercer sobre sus proveedores - a raíz de su negativa a expedir el carné al ex-trabajador -, ni tampoco los efectos de impedir su ingreso a los almacenes de la cadena en calidad de trabajador externo. En efecto, pese a no presentarse la transmisión directa de información hacia otras empresas, la eventual decisión de no expedir el carné al actor que le permita el ingreso a los almacenes en su condición de trabajador de alguna de las empresas proveedoras, comporta una pérdida grave y significativa de oportunidades de trabajo puesto que estas empresas prescindirán muy seguramente de los servicios de quien está impedido para acceder a los almacenes a los que suministran mercancías, o, simplemente, se abstendrán de contratarlo.

Con su actuación, la demandada, con todo su poder económico como empresa comercializadora de bienes de consumo, exclusivamente con fundamento en la conducta "indelicada" del extrabajador, lo coloca en una situación de franca desventaja que le impide ejercer el oficio que conoce y en el cual ha venido desempeñándose ante la probable actitud de los proveedores de preferir no contratarlo debido a la estigmatización social que sobre él pesa, promovida por el empleador. La medida de defensa de los intereses de la empresa trasciende el ámbito de lo estrictamente laboral y se convierte, en razón de la situación estratégica que ocupa CADENALCO S.A., en una restricción difusa y genérica para emplear al

demandante, sobre el que pesa una “etiqueta” que materialmente induce a su desvalorización y a su discriminación social, las cuales resultan eficaces para clausurarle oportunidades vitales. La empresa traiciona su función social, si apela ilegítimamente a su propio poder de disuasión para generar discriminaciones, no por difusas, indirectas o latentes menos efectivas (CP arts. 13 y 333).

9. La conducta del actor – uso no autorizado de un bolígrafo – que fuera calificada por la demandada como un acto de indelicadeza, violatorio del contrato de trabajo y de los reglamentos internos y que llevó a la ruptura de la relación laboral, contrasta con la drasticidad de la consecuencia negativa derivada de la no concesión del “carné”. En ningún momento el demandante intentó ocultar o negar su comportamiento – ni durante la cancelación del contrato ni en la entrevista con la sicóloga de ALPINA -. Por otra parte, aunque el sub-gerente del SUPERLEY insinuó que el acto era constitutivo de un hurto, finalmente la demandada se abstuvo de denunciar penalmente el hecho ante la justicia, limitándose a calificarlo de “acto de indelicadeza” suficiente para terminar con justa causa el contrato.

No obstante, a la decisión de cancelar el contrato, ya de por sí sancionatoria en el terreno laboral, se le sumó la eventual negativa de expedirle un “carné” de trabajador de alguna de las compañías proveedoras. Es este último acto o práctica, debido a sus efectos desproporcionados, dada la posición estratégica de CADENALCO S.A., el que se revela excesivo y el que constituye una verdadera amenaza para los derechos fundamentales del actor. No se niega con esto que la conducta del actor no fuera susceptible de reproche y que justificara la pérdida de los beneficios y ventajas que representaba su relación laboral con tan prestigiosa empresa. Lo que sí resulta desmedido es el acto de sancionar una indelicadeza, como es la utilización no autorizada por un empleado de mercancías expuestas para la venta, mediante la decisión de impedir materialmente a dicho trabajador el acceso como trabajador externo a las instalaciones de la empresa encargada de la distribución de productos y que goza de una posición estratégica en el mercado local. La drasticidad de esta decisión resulta paradójica y contradictoria con la afirmación del gerente de la demandada, quien dice estar dispuesto a dar buenas referencias laborales sobre el demandante. Esta decisión tampoco se compadece con los principios de la dignidad humana, la solidaridad y el trabajo que enmarcan las relaciones laborales.

10. El abuso de la posición estratégica en el mercado nacional se concreta en que el impedimento privado, que pesa sobre el actor para acceder a los almacenes de CADENALCO, repercute directa y previsiblemente en la voluntad de otros empleadores del ramo al momento de decidir sobre su vinculación laboral.

El efecto de la decisión de la demandada es la “muerte laboral” del demandante en el concreto campo donde se desempeña y desarrolla su oficio de “mercaderista”. Esta situación es equiparable a la sanción que en materia de obligaciones crediticias solía imponerse al deudor incumplido cuando se le mantenía indefinidamente en las listas de “deudores morosos”, con la consecuente exclusión del sistema crediticio, y que el Constituyente corrigió al exigir la actualización de la información personal automatizada.

La actuación que en abstracto podría ser percibida como un uso lícito de la información – envío de reportes internos sobre las novedades de personal – por parte de la demandada para proteger sus intereses patrimoniales, dada la posición destacada que CADENALCO S.A. ocupa en el mercado, apareja una consecuencia material desproporcionada atendida la levedad de la conducta, que en su momento no ameritó siquiera la presentación de una denuncia penal y fuera calificada de acto indelicado por la demandada. No sería justo y atentaría contra el derecho a la igualdad de oportunidades de los trabajadores (C.P. art. 53), el cual hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo (C.P. art. 25), que la demandada, habiendo optado por no denunciar penalmente al actor, por otra parte mantuviera indefinidamente una situación que puede ser en el fondo análoga a una sanción de facto en su contra, mediante la negativa de darle acceso a sus instalaciones como trabajador externo – para lo cual es necesario poder contar con la emisión del “carné” -, lo que en la práctica reduce de manera notoria sus posibilidades de ser contratado por uno cualquiera de los muchos proveedores de la mencionada cadena de almacenes. No cabe duda de que en el caso concreto, el conjunto de proveedores de la cadena comercial, configura el entorno existencial del demandante en el que se concentra el mayor número de posibilidades de empleo.

11. La medida de protección que se ordenará por parte de la Sala, con el objeto de proteger los derechos fundamentales del actor ante la amenaza descrita, consistirá en la prevención que se formulará a CADENALCO S.A., para que, llegado el caso – esto es, si el interesado lo requiere por haber sido contratado por un proveedor -, se le expida el respectivo carné de

“trabajador externo”. Cabe precisar que la mencionada sociedad, de acuerdo con lo que se deduce del expediente, tuvo conocimiento de la existencia de la demanda. En efecto, el gerente del Almacén SUPERLEY de Unicentro en la ciudad de Cali, B – quien comunicó al demandante la cancelación del contrato de trabajo con CADENALCO –, fue notificado de la misma y, de otra parte, con antelación a la sentencia que se revisa, el apoderado sustituto de CADENALCO, doctor F, solicitó al Juez 21 Penal del Circuito de Cali, copia de la acción de tutela instaurada, indicando que la misma “se encuentra en la Partida 30 Folio 10 Libro 2”.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión,

RESUELVE:

SEGUNDO.- CONCEDER la tutela del derecho fundamental al trabajo del demandante A y, en consecuencia, ORDENAR a la “GRAN CADENA DE ALMACENES COLOMBIANOS – CADENALCO”, por intermedio de B, en su calidad de gerente del Almacén SUPERLEY de Unicentro en la ciudad de Cali, tomar las medidas a fin de que, llegado el caso, se le expida el carné de trabajador externo de CADENALCO.

TERCERO.- LIBRESE comunicación al mencionado Juzgado, con miras a que se surta la notificación de esta providencia, según lo establecido en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

CUARTO.- A efectos de la publicación de la presente sentencia y en aras de proteger el derecho al trabajo del demandante involucrado en los hechos examinados, se ordena sustituir los nombres de los intervinientes por siglas diferenciales.

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

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado Ponente

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

(Sentencia aprobada por la Sala Tercera de Revisión, en la ciudad de Santa Fe de Bogotá, D.C., a los cinco (5) días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cinco (1995)).