

T-605-99

Sentencia T-605/99

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

ACCION DE TUTELA-Improcedencia general sobre controversias laborales

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL LABORAL-Procedencia de tutela cuando no protege suficientemente los derechos fundamentales/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL NO IDONEO E INEFICAZ-Procedencia de tutela para protección de derechos fundamentales

DEBIDO PROCESO ADMINISTRATIVO-Aplicación a empresas cuando ejercen poder sancionatorio frente al trabajador/EMPLEADOR-Facultades sancionatorias ejercidas en forma razonable y proporcional

El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo. Esta Corporación ha manifestado que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan.

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO POR ENTIDAD PARTICULAR-Alcance

DERECHO DE DEFENSA DEL TRABAJADOR-Condición indispensable para terminación de relación laboral

CONTRATO DE TRABAJO-Terminación debe ser justa, razonable y proporcionada

DEBIDO PROCESO DISCIPLINARIO-Despido unilateral de trabajador sin permitir derecho de defensa/LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL-Despido unilateral de trabajador por ejercicio de funciones

CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO-Despido unilateral de trabajador por ejercicio de funciones

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO-Hostilidad del empleador por ser miembro del sindicato

Referencia: Expediente T-223279

Peticionario: Silvio Enrique Mendoza Hernández

Procedencia: Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Sentencia aprobada en Bogotá, en sesión del diecinueve (19) de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Alfredo Beltrán Sierra, Eduardo Cifuentes Muñoz y Carlos Gaviria Díaz, decide sobre el fallo proferido por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral.

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que se hizo en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección Número Cuatro, ordenó la selección del mencionado expediente, por auto del 9 de abril de 1999.

1. Antecedentes

A. La demanda

El señor Silvio Enrique Mendoza Hernández, presentó acción de tutela en contra de la Empresa Gas Natural del Oriente S.A., en la cual solicita se le tutelen los derechos fundamentales al debido proceso, al trabajo y a la libertad de asociación.

Los fundamentos fácticos en los cuales sustenta sus peticiones, se pueden resumir de la

siguiente manera :

1. Manifiesta el accionante, que se vinculó a la entidad demandada, mediante contrato de trabajo a término indefinido el 1 de septiembre de 1992, prestando sus servicios hasta el 3 de febrero de 1999, fecha en la cual fue despedido, desempeñando el cargo de Auxiliar de Almacén, y desarrollando sus actividades primordialmente en la ciudad de Bucaramanga.
2. El salario que devengaba se le pagaba quincenalmente y, estaba constituido por el salario ordinario y los pagos constitutivos de salario.
3. Señala el actor, que participó en la Asamblea Fundacional de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo “U.S.O.” -Subdirectiva Bucaramanga-, celebrada en el mes de marzo de 1998. Entre el mes de marzo y septiembre de 1998, trabajó activamente en la materialización del derecho de asociación y contratación colectiva, apoyando a la Junta Directiva y a la Comisión Negociadora, en busca de la celebración de la Convención Colectiva de Trabajo entre Gasorient S.A. E.S.P. y la U.S.O., logrando finalmente que se acordara para el 11 de septiembre de 1998.
4. Indica el demandante, que una vez firmada la Convención Colectiva, la empresa demandada inició una campaña tendiente a conseguir que los trabajadores se trasladaran al nuevo régimen prestacional creado convencionalmente, el cual consistía en la venta de algunos derechos adquiridos de los empleados, a cambio de una suma de dinero por una sola vez y, del pago de una suma mensual no constitutiva de salario, situación que fue descartada por él, pero que a su juicio, no agrado al empleador, por cuanto, en febrero de 1999 fue despedido.
5. Agrega que antes de que tomara la decisión de sindicalizarse, nunca había sido llamado a rendir descargos, pero a raíz de su sindicalización, fue sujeto del trámite disciplinario pactado convencionalmente en dos oportunidades. La primera de ellas, se presentó por una supuesta agresión a algunos elementos de la empresa demandada, imputación que resultó falsa y de la cual fue absuelto; y la segunda, porque presuntamente “retuvo” una caja de herramientas de trabajo (flame pack), que había sido enviada desde la ciudad de Manizales, falta de la cual también fue absuelto.
6. Según el accionante, otra forma de presión ejercida por la empresa Gasorient S.A., a

consecuencia de su sindicalización, consistió en la supresión de las horas extras los sábados, cediéndoselas a otro trabajador que no pertenecía a la sección.

7. En un período en el cual se estaban citando a descargos a varios trabajadores sindicalizados de la empresa, por supuestas perdidas de elementos a su cargo, se presentó una “emergencia” (8 de septiembre) que obligó al ingreso violento a las dependencias del Almacén que se encontraba bajo su responsabilidad, sacando materiales, sin que se observara el procedimiento establecido para esos eventos. Anomalía de la cual informó mediante una carta, sugiriendo que se tomaran los correctivos pertinentes, recibiendo como respuesta una “reprimenda” por su actuación.

8. Posteriormente, el 17 de septiembre del mismo año, en las horas de la noche, relata el accionante, se presentaron unos hechos anómalos que tuvieron como consecuencia la desaparición de unas válvulas del Almacén, sin que se presentara violencia alguna, en momentos en que solamente poseían llaves el Jefe de Almacén, el Jefe de Servicios Internos y él. Estos hechos fueron reportados por el demandante a diversas autoridades de la empresa, pero no se adelantó una investigación seria que condujera al esclarecimiento de lo sucedido “quedando la sensación de que hubieran querido inculparme del faltante para prescindir de mis servicios”.

9. Aduce también el actor, que desde el 1 de noviembre de 1998 le tocó desempeñar las funciones propias de su cargo y las del Jefe de Almacén, debido a la incapacidad de este último, sin que la empresa ajustara la planta de personal de dicha dependencia; así mismo, su horario de trabajo fue modificado por fuera del establecido en el artículo 19 del Reglamento Interno de Trabajo Vigente y, también fue despojado del almuerzo diario que le venían suministrando.

10. El día 2 de febrero, en las horas de la mañana, recibió varias remesas, entre las cuales se encontraba una enviada desde Bogotá, vía Transcarga Berlinas S.A. Al momento de atender al empleado de dicha empresa, se encontraban presentes otros transportadores, que a su vez entregaban remesas dirigidas a Gasorient S.A., los cuales, fueron testigos de los hechos ocurridos ese día y, con base en los cuales se produjo su despido.

11. Días más tarde a la fecha del despido (febrero 3 de 1999), solicitó a la empresa demandada, por medio de escrito la revocatoria de dicho acto, siendo negada su solicitud el

10 de febrero.

12. Los señores Hernando Lizarazo y Jaime Morales, testigos de los hechos ocurridos el 2 de febrero y que dieron origen al despido, rindieron testimonio escrito de lo ocurrido ese día, desvirtuando lo expuesto por la empresa Gasorient S.A., fueron despedidos de su empleo.

13. Por último, manifiesta el accionante, que tiene una unión familiar con la señora Rosa Ladino Hernández, unión de la cual tienen tres hijos, todos ellos bajo su responsabilidad económica y afectiva. Además, agrega, que no cuenta con ningún otro capital que no sean los ingresos derivados de su trabajo, los cuales le permiten una congrua y digna subsistencia, por lo que, su despido aunado a su edad y, a los altos índices de desempleo, ponen en grave riesgo su derecho fundamental a la subsistencia individual, así como el de la subsistencia de su núcleo familiar.

A. Réplica.

El apoderado de la empresa Gas Natural del Oriente, -Gasorient S.A. E.S.P.-, presentó un escrito dando respuesta a la acción de tutela impetrada en contra de la entidad que representa, en los siguientes términos :

Comienza señalando que la historia de la empresa se divide en dos : una antes de la llegada de la venta y, la otra, que se inicia en febrero de 1998, a consecuencia del cambio de propietarios. A partir de esta fecha, la empresa demandada comienza a ser propiedad de inversionistas españoles, los cuales fueron recibidos con la formación de una Subdirectiva de la Unión Sindical Obrero "U.S.O."

Manifiesta que ignora, cual ha sido la gestión que realizó el accionante durante todo el proceso sindical, puesto que lo único que saben, es que es miembro de la Subdirectiva Sindical con la que se suscribió una Convención Colectiva con el lleno de los requisitos legales y, que concluyó con la firma del acuerdo convencional, en el cual, se contempló entre otras cosas, el manejo del régimen disciplinario y que abrió la puerta a una negociación con los trabajadores que quisieron acogerse a un plan de beneficios generales.

Agrega que ningún trabajador sindicalizado optó por esa negociación, pero que dicha

situación no ha generado ningún desagrado por parte de la empresa, toda vez, que ellos sabían que esta situación se presentaría, por cuanto, ya lo habían manifestado, situación que respetaron como el libre ejercicio de un derecho. Además insiste, en que en ningún momento la empresa le ofreció negociación de ninguna naturaleza al accionante, como se afirma en el escrito de tutela.

Indica que todo cambio de propietario, trae consigo el cambio del modelo administrativo y, por lo tanto, se procedió a establecer un orden que era necesario debido a la gran desorganización imperante en la empresa, la cual llevó a que su anterior propietario encontrara como única salida posible la venta de la misma.

La organización implicó poner orden a sus trabajadores y, en ese orden de ideas, empezó la vigilancia en el cumplimiento del deber, el grado de responsabilidad que a cada cual correspondía, exigencia del cumplimiento de los compromisos laborales, acatamiento de los reglamentos internos y, en general poner a trabajar en debida forma a los trabajadores, situación que salvo algunas contadas excepciones se logró.

Dentro de este nuevo modelo administrativo, se incluyó la defensa de los bienes de la empresa, como quiera que se venían perdiendo de manera injustificada algunos elementos, sin que nadie respondiera por ello, hechos que dieron lugar a algunas llamadas a descargos, los cuales según el actor consisten en persecución sindical.

Acepta la empresa el hecho de que fue llamado en dos ocasiones a rendir descargos, pero destaca que en ambos casos, la empresa al considerar que las faltas ameritaban en principio una sanción, cumplió con el requisito convencional citando al trabajador, enviando copia de la citación al sindicato, escuchando en descargos al demandante y resolviendo lo pertinente.

Pero agrega, que como una muestra de buena voluntad de la empresa, no se aplicó sanción alguna, limitándose simplemente a requerir del “incriminado” un comportamiento más profesional.

En relación con los hechos que dieron origen al despido del trabajador, señala la empresa, que no se trató de una “sanción” por parte de la empresa al señor Mendoza, fue una terminación unilateral del contrato de trabajo con justa causa, imputable al accionante. Con

esta actitud, aduce la empresa, no se esta violando la Convención Colectiva de Trabajo, por cuanto ésta no contempla ningún requisito especial en casos de despido.

Por último, agrega que en el caso sub examine, se trata de una situación de un trabajador que considera injusta la terminación unilateral de su contrato de trabajo, situación ésta, para la cual la ley ha establecido los procesos ordinarios laborales. Además, agrega que la acción constitucional, no es la vía expedita para solucionar esta clase de conflictos, por cuanto, dicha acción solo es procedente en caso de inexistencia de otros medios de defensa judicial, ante los cuales puede acudir el demandante.

C. Fallo de primera instancia

El Tribunal Superior de Bucaramanga, Sala Laboral, denegó las pretensiones del accionante, bajo los siguientes argumentos :

En primer lugar, manifiesta el fallador a quo, que el despido o terminación unilateral del contrato de trabajo a término indefinido, “asevera” la realidad de una causa de las que tiene institucionalizada la ley, por lo tanto, este aspecto jurídico “queda por fuera de la contingencia de la acción de tutela”.

Continúa diciendo, que para centrar el fallo en la Carta Política, es necesario poner en consideración dos disposiciones constitucionales, a saber, la contenida en el artículo 333 de la C.P. “La empresa, como base del desarrollo, tiene una función social que implica obligaciones” y, por otro lado, la contemplada en el artículo 53 ibídem que se refiere a la “Estabilidad en el empleo” a través del contrato de trabajo a término indefinido, “extinguible por renuncia del trabajador, desaparición de la empresa o por despido legalmente permitido”.

Manifiesta el Tribunal de primera instancia en la acción de tutela, que la terminación unilateral del contrato de trabajo, no puede entenderse como una “SANCION LEGAL”, por cuanto, ninguna norma del sistema jurídico nacional lo consagró de esa manera, sencillamente se trata de la manifestación de una voluntad jurídica concedida a una de las partes contratantes “y esencia del sistema Jurídico Liberal”. Entonces, continúa el a quo, si el despido patronal no puede considerarse como una “PENA”, su ejecución no ha de ser sometida a ninguna ritualidad procesal previa, en el sector privado, como lo reclama el

accionante.

En el caso que se estudia, a juicio del fallador de primera instancia, se encuentra acreditado que la empresa demandada no aplicó la tercera causal de despido justo que contempla el artículo 62 del Código Sustantivo de Trabajo, para “desprenderse” de su trabajador, lo que significa que la Sala no está contraviniendo la sentencia C-299 de 1998 “ni otra semejante”, proferidas por esta Corporación. Indica, que tampoco actúa en contravía de lo dispuesto en la parte resolutive de la sentencia SU-667 de 1998, “porque la Universidad de Medellín es un establecimiento público de educación superior, y no una empresa privada”.

“Con este criterio de razonabilidad se debe entender que el Procedimiento previsto en el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo, se implementó únicamente para los casos de imposición de Suspensión y de Multas, porque emanan del PODER DISCIPLINARIO del empleador, el cual no puede ser ni arrebatado ni desconocido por la Jurisdicción (KROTOSCHIN)”, entonces, señala que no se entiende el doble juzgamiento, en la empresa y luego en la jurisdicción. Solo es admisible esta situación cuando convencionalmente se ha acordado.

Ahora bien, en cuanto a la acusación sobre persecución sindical, alegada por el demandante, señala el Tribunal a quo, que esta deducción se fundamenta en el llamamiento a rendir descargos que varias veces involucró al accionante, pero que no “desembocó” en ninguna sanción, por lo tanto, queda en pie únicamente una sindicación o llamamiento para que presentara sus descargos en aras del ejercicio de su derecho de defensa “sin más trascendencia, ni revelaciones”.

Dice él a quo, que según los testimonios de las personas que fueron llamadas a declarar dentro de la acción de tutela en estudio, se tiene que la presunta persecución sindical fue denunciada ante la Fiscalía y ante el Ministerio del Trabajo, entonces, el demandante, tiene a su servicio otros mecanismos policivos y judiciales para la protección de su derecho de asociación, sobrando en consecuencia, esta acción constitucional.

Y, por último, agrega que en relación a la calificación de ilegalidad de su despido, el actor cuenta con el proceso ordinario para propiciar su juzgamiento efectivo.

A. Impugnación.

Inconforme con el fallo proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, Sala Laboral, el accionante presentó escrito de impugnación, en el cual cuestiona todas las argumentaciones esgrimidas por el fallador a quo, pero en síntesis, manifiesta que lo único que solicita es el amparo de su derecho fundamental a no ser despedido, acusándolo de “violador” de la ley laboral, sin antes haber sido oído por la empresa acusadora.

Agrega, que busca a través de este medio constitucional, a no ser sometido al escarnio público que origina ser tenido como infractor de la normatividad laboral, sin haber podido demostrar previamente su inocencia, por ello, solicita que el empleador le permita “instruirlo” sobre la verdad de lo ocurrido, garantizando su derecho al debido proceso consagrado constitucionalmente y en los artículos 14 del Pacto y 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos

E. Fallo de segunda instancia.

La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, confirmó el fallo del a quo, señalando que el primer aspecto de fondo que se debe analizar en la tutela sub examine, es la solicitud del accionante de lograr la revocatoria de la determinación del despido, para que en su lugar, se ordene el reintegro al cargo que desempeñaba, para lo cual, considera la Corte Suprema, que no es la acción de tutela en principio el mecanismo viable, toda vez, que el accionante cuenta con el correspondiente proceso laboral en donde se pueden controvertir los supuestos fácticos, súplicas y pruebas, con el fin de que el juez dirima el conflicto de orden jurídico.

Manifiesta igualmente, que en reiteradas providencias de esa Corporación, se ha establecido que las controversias originadas en el contrato de trabajo, bien sea que se trate de la legalidad o justificación del despido, el resarcimiento indemnizatorio o la conveniencia de decretar el reintegro y las consecuencias que origine, así como el reconocimiento de salarios y demás emolumentos y vulneración al derecho de asociación, escapan al ámbito propio de la acción de tutela, y si bien en algunos casos excepcionales y dadas las circunstancias propias del caso concreto, se ha aceptado esta acción constitucional, en el caso subjudice, si bien se trata de un ciudadano que ha perdido su empleo “no se acreditan circunstancias especiales que vinculen directamente ese derecho aspirado con una protección

constitucional fundamental e inaplazable, con características de irreparable”.

Corolario de lo anterior, insiste el fallador ad quem, en que si bien el derecho de asociación reviste el carácter de fundamental, para que sea amparable por la vía de la tutela “debe producirse una lesión individual al bien jurídico protegido, atinente a los derechos y libertades propios de la persona, que al agruparse con otros individuos procuran la defensa de sus intereses comunes o profesionales, supuestos que no se dan en el caso sub júdice”.

Por lo tanto, la determinación de la procedencia del reintegro, no es asunto de competencia del juez constitucional, como quiera, que a éste no le es posible abrogarse funciones que son competencia de otras autoridades, por cuanto, esto se logra a través de los mecanismos ordinarios que ha establecido la legislación. De igual manera, respecto de los presuntos hostigamientos al derecho de asociación, el accionante cuenta además con las acciones propias ante el Ministerio del Trabajo.

Considera el Defensor del Pueblo, que es pertinente aclarar el alcance del derecho fundamental de defensa que le asiste al trabajador vinculado a una empresa privada, cuando el empleador decide dar por terminado el contrato de trabajo unilateralmente, para que se precise, si en estos eventos y, en aras del ejercicio del derecho de defensa, es necesario previo el despido, oír al trabajador.

I. Consideraciones de la Corte Constitucional

1. La competencia

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

2. Lo que se debate.

2.1. Afirma el demandante, que la empresa Gas Natural del Oriente “Gasorient S.A.-E.P.S.”, al terminar su contrato de trabajo unilateralmente, alegando la existencia de una justa causa, de conformidad con lo establecido en el artículo 7 del Decreto-Ley 2351 de 1965, sin que a juicio del accionante, se hubiere comprobado previamente, conculcó su derecho fundamental al debido proceso (art. 29 Constitución Política), negando en consecuencia, su derecho de defensa, violando además, su derecho al trabajo (art. 25 C.P.).

2.2. Los falladores de instancia, negaron el amparo solicitado, aduciendo que no es la acción de tutela la procedente para resolver asuntos que son de competencia exclusiva de la jurisdicción ordinaria laboral.

Así las cosas, corresponde a esta Corporación, entrar en el análisis del caso concreto que se expone, para determinar, si en efecto, se conculcaron los derechos fundamentales que alega el demandante.

3. Procedencia de la acción de tutela contra particulares.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 del Estatuto Fundamental, se permite el ejercicio de la acción de tutela contra empresas y personas particulares, solo en los casos excepcionales determinados por la ley y, cuando se trate de entes o sujetos encargados de la prestación de un servicio público o, cuando su conducta afecte grave y directamente el interés colectivo o, respecto de quienes el solicitante se halle en estado de indefensión.

En los términos del artículo 86 citado y 42 del Decreto 2591 de 1991, nos encontramos en dos de las situaciones señaladas en la normatividad constitucional y legal citadas, habida cuenta, que en primer término la empresa demandada se encarga de la prestación de un servicio público domiciliario y, en segundo lugar, porque existe un principio de subordinación del accionante para con la empresa, dados los términos y condiciones de su vinculación, establecidos en el contrato de trabajo a término indefinido celebrado por las partes y que obra a folios 7 a 9 del expediente.

De manera pues, que es procedente la acción de tutela, pese a la naturaleza privada de la empresa demandada.

Esta Corporación ha sido reiterativa en señalar, que salvo en casos de la existencia de un

perjuicio irremediable, o cuando no se vislumbre la existencia de un mecanismo judicial que pueda definirse como idóneo para el logro efectivo de la protección a los derechos fundamentales de los ciudadanos, no es procedente la acción constitucional para resolver conflictos laborales surgidos entre el patrono y el trabajador.

En efecto, se ha señalado por la Corte Constitucional, que el juez natural para la resolución de los conflictos surgidos con ocasión de la relación laboral, es la jurisdicción ordinaria laboral, a la que le compete pronunciarse de fondo sobre el caso particular.

Sin embargo, se presentan situaciones en las cuales se hace necesaria la intervención del juez constitucional en aras de proteger los derechos fundamentales de los trabajadores, los cuales han resultado conculcados bajo una “aparente” justa causa invocada por el empleador, caso en el cual, las acciones laborales resultan insuficientes.

Esta Corporación, con ponencia del Magistrado José Gregorio Hernández Galindo en sentencia SU- 667 de 1998, expresó : “...No obstante, las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad de la legislación del trabajo pero que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario”.

(...)

“Es que hay una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad por la vía judicial, de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales cuando de manera directa son afectados por conductas u omisiones respecto de las cuales no es suficiente el poder de decisión de los jueces ordinarios a la luz de las leyes que aplican, y aunque ellos también están obligados a plasmar en sus sentencias los postulados constitucionales, resulta evidente que si la materia misma del proceso ordinario no cobija el motivo de la violación constitucional, la mayor amplitud en el objeto de la demanda instaurada abre paso a la competencia del juez constitucional en lo específicamente relativo a la protección de los derechos fundamentales”.

Corolario de lo anterior, en el caso sub examine, considera esta Corporación que es procedente entrar al estudio de la tutela interpuesta, sin invadir la órbita de competencia de la jurisdicción laboral, toda vez, que el accionante, circunscribió su escrito de tutela, a la protección de sus derechos al debido proceso, al trabajo, a la asociación, dejando de lado cualquier reclamación de índole patrimonial, por cuanto, como lo tiene establecido la jurisprudencia, esto es netamente de competencia del juez laboral.

Ahora bien, otro de los aspectos que se deben definir antes de entrar en el estudio del caso concreto, consiste en determinar : ¿Es aplicable el artículo 29 de la Constitución Política a los procesos internos adelantados en las empresas privadas, entratándose del despido de sus trabajadores?

La respuesta es afirmativa. El artículo 29 de la Carta Magna dispone que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esta norma constitucional, ha de entenderse para toda clase de actuaciones de carácter administrativo que han de seguir las empresas ya sea del sector público, bien del sector privado, cuando van a ejercer su poder sancionatorio frente a un trabajador, por la supuesta ocurrencia de una falta que amerite una sanción contemplada bien sea en la ley o, en los reglamentos internos de trabajo.

Ya esta Corporación ha manifestado que las facultades sancionatorias de que gozan los empleadores frente a sus trabajadores, debe ser ejercida en forma razonable y proporcional a la falta que se comete y, además con el rigorismo de estar plenamente probados los hechos que se imputan.

Esta misma Sala de Revisión, en sentencia 433 de 1998 M.P. Alfredo Beltrán Sierra, señaló : “El artículo 29 de la Constitución establece que el debido proceso se aplicará a toda clase de actuaciones judiciales y administrativas. Esto significa que en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria, entiéndase ésta como la prerrogativa de un sujeto para imponer sanciones o castigos, deben ser observados los requisitos o formalidades mínimas que integran el debido proceso. Mandato que, dada su naturaleza, no sólo involucra u obliga a las autoridades públicas, en el sentido amplio de este término, sino a los particulares que se arrogan esta facultad, como forma de mantener un principio de orden al interior de sus organizaciones (v.gr. establecimientos educativos, empleadores, asociaciones con o sin

ánimo de lucro, etc). Razón que hace indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente”. (Negrillas fuera de texto).

Pero además, el respeto al derecho de defensa del trabajador, se exige como condición indispensable para la terminación de la relación laboral por parte del empleador. En este sentido, esta Corporación señaló en un fallo de constitucionalidad, lo siguiente :

“Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa”.

“...Es importante insistir en que un hecho puede ser censurable y contrario al comportamiento que deben observar las partes en una relación de trabajo, pero para que encaje dentro de la causal a que nos hemos venido refiriendo, esto es, para que dé lugar a la terminación de la relación laboral se requiere la gravedad de la conducta imputada, la cual puede deducirse válidamente de la magnitud del hecho, las repercusiones que éste tenga y las circunstancias en que los hechos se presentaron.

“Cabe agregar también, que si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; el juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.

“Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de

Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que todos los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.

(...)

“La Corte Constitucional afirmó en la prenombrada sentencia, que el parágrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretada de conformidad con el principio de la buena fe : no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra persona tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo” (Sent. C-299 de 1998, M.P. Carlos Gaviria Díaz).

5. El caso concreto.

Un análisis detallado de los elementos probatorios que obran en el expediente, llevan a la Corte Constitucional a concluir, como se verá, que el despido de señor Silvio Enrique Mendoza Hernández, obedeció a su decisión de ayudar en la fundación de la Subdirectiva de la U.S.O. en la ciudad de Bucaramanga y, a su participación activa en las acciones tendientes a exigir que Gasoriente iniciara la negociación del pliego de peticiones. En otros términos, lo que aparece claro para la Corte, es la conculcación, además del debido proceso alegado por el demandante, el derecho de asociación consagrado en el artículo 38 Superior.

Lo primero que ha de advertirse, es el hecho de que el señor Mendoza Hernández, fue vinculado a la empresa demandada mediante contrato de trabajo a término indefinido el día 1 de septiembre de 1992. Hasta el mes de marzo de 1998, fecha en la cual se celebró la Asamblea Fundacional de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo “U.S.O.”, el accionante no había sido llamado, en ninguna oportunidad, a rendir descargos atribuibles a su mal comportamiento, ni a deficiencias relacionadas con el ejercicio propio de sus funciones.

Sin embargo, en el corto lapso de dos meses y 12 días (15 de septiembre y 27 de noviembre de 1998), fue llamado a rendir descargos, en la primera oportunidad, por la supuesta agresión contra un compañero de trabajo y contra la empresa misma, por hechos producidos durante la etapa de negociación colectiva; y en la segunda oportunidad, por el manejo incorrecto, que a juicio de la empresa demandada, venía dando a su puesto como encargado de la bodega.

No obstante, en estas dos oportunidades, no se le aplicó ninguna sanción, según la empresa “como muestra de buena voluntad”, limitándose a requerirlo con el fin de que adoptara una “conducta más profesional”. Esta afirmación de Gasorient, no es de recibo para esta Corporación, por cuanto, si en un principio consideraron que las presuntas faltas cometidas por el señor Silvio Mendoza ameritaban una sanción, razón por la cual se acudió al procedimiento disciplinario establecido convencionalmente en el artículo 43, enviando copia de tal citación al Sindicato, escuchando los descargos del inculcado y, resolviendo en consecuencia, lo que resulta obvio es que no se encontraron elementos de juicio suficientes para proceder a imponer sanción alguna.

Pero además, de la citación a descargos a que fue llamado el accionante en tutela, de las pruebas que obran en el expediente, tales como : el recargo de trabajo de que fue objeto el señor Mendoza, el desmejoramiento en algunas de las condiciones laborales de las que venía gozando (v.gr. el almuerzo), denotan un claro hostigamiento hacía el trabajador y, por su conducto al Sindicato, lo que vulnera flagrantemente sus derechos fundamentales, desconociendo las garantías democráticas que contempla nuestra Carta Fundamental.

Resalta la empresa demandada, que lo acontecido con el demandante, no obedeció a la aplicación de una sanción, sino que simplemente se trató de “una terminación del contrato de trabajo con justa causa imputable a él”. La Corte considera, que en el presente caso, el despido sí resulta ser una sanción, producto de una conducta determinada.

En la carta de despido que obra a folios 10 y 11 del expediente, se lee : “Mediante la presente le comunicamos que la Empresa ha decidido cancelar su Contrato de Trabajo unilateralmente, a partir de la fecha, por la siguiente justa causa :

“El día 2 de febrero de 1999 siendo aproximadamente las 10.30 a.m. llegó al almacén de Gasorient de la Empresa Transcarga Berlinas S.A. para entregar un pedido proveniente de

Válvulas y Accesorios Ltda. de Bogotá correspondiente a codos galvanizados que necesitaba nuestra Compañía, este se dirigió a usted para que le recibiera el mencionado pedido, obteniendo como respuesta suya que pusiera la mercancía donde quisiera ya que estaba muy ocupado. Sin embargo el Gerente de la Empresa, quien decidió venir personalmente para comprobar lo que le informaban repetidamente sus empleados en relación con el mal servicio que recibía de usted, le insistió ya que sabía la necesidad y el compromiso de cumplirnos, a lo cual usted respondió con su misma actitud desobligante y grosera sin lograr el mencionado Gerente ser atendido por usted y viéndose obligado a devolver el pedido a Transcarga Berlinas S.A.

“No es la primera vez que usted incurre en situaciones como esta ya que permanentemente atiende en forma grosera a proveedores, clientes, Jefes y en ocasiones la Empresa se vio precisada a adelantar procesos disciplinarios en su contra, sin obtener replanteamientos en su actitud, la cual ha estado caracterizada por desacato, irrespeto e incumplimiento cada vez más a sus obligaciones contractuales y laborales...”.

El demandante, solicitó la revocatoria de dicha comunicación, la cual le fue negada por la empresa.

Obran también en el expediente, las declaraciones de los señores Hernando Lizarazo, Jaime Morales y Fernando Sarmiento Duran, los cuales coinciden en manifestar que el señor Mendoza se encontraba recibiendo otro pedido (una carga de 100 cocinetas) cuando entró “un señor con un bulto al hombro el cual se dirigió al señor Silvio, quien al verlo le dijo que lo esperara unos momentos mientras terminaba de recibir las cocinetas y que descargara un momento el bulto que parecía pesar, pero el señor del bulto de manera grosera respondió que mejor el se devolvía con la carga y la regresaría a Bogotá, respuesta que me sorprendió ya que el señor Silvio en ningún momento fue grosero con este señor”.

Incurrió la empresa demandada en un exceso, al haber procedido al despido inmediato, basándose solamente en la declaración del “Gerente” que obra a folio 76, sin tener en cuenta las declaraciones de testigos presenciales, que manifestaban precisamente lo contrario, para poder esclarecer la realidad de los hechos acontecidos, y poder obrar en forma justa y equitativa.

Por ello, Gasoriente al pretender fundamentar el despido del actor en faltas atribuibles a su

comportamiento, sin haberle dado la oportunidad de defenderse, aplicó claramente, una sanción sin debido proceso.

Pero además de los documentos que obran en el expediente, no hay lugar a dudas, de que las faltas que se le imputaban al señor Silvio Mendoza, fueron precisamente con causa y ocasión de sus gestiones como miembro del Sindicato, por lo cual ha sido víctima, de manera ostensible de hostilidad por parte del empleador en el ejercicio de su actividad laboral, de tal suerte que, aparece claro que la terminación unilateral del contrato de trabajo se produjo luego de dos intentos fallidos para configurar la existencia de una justa causa con ese propósito, y, finalmente, como ello no fue posible, se procedió entonces a prescindir, de todas maneras del trabajador que, conforme a los antecedentes expuestos en esta providencia participó de manera activa en la fundación de una Subdirectiva sindical de la U.S.O. y además, respaldó, como afiliado a ese Sindicato, el proceso de negociación colectiva de peticiones formuladas al empleador.

De esta suerte, surge entonces, la procedencia de la acción de tutela en este caso, pues el derecho de asociación (art. 38) y, de manera específica la constitución de sindicatos y su adecuado funcionamiento, esto es, sin interferencias, presiones u otros actos que lo hagan nugatorio, es un derecho fundamental para el cual, cuando se vulnere o amenace vulnerar, ha de actuar la autoridad judicial, en vía de tutela, conforme a lo previsto por el artículo 86 de la Carta Política.

No puede aceptarse lo expresado en el escrito presentado por la empresa demandada, en el sentido de que se estaba restableciendo el orden administrativo, por cuanto, “cada quien venía haciendo lo que quería”; afirmación esta de la cual se deduce entonces que con anterioridad a la venta de la empresa no existían responsabilidades en el manejo operativo y presupuestal? Cabría preguntarse si se adelantaron las respectivas investigaciones en contra de los directivos de la empresa que permitieron semejante desorganización administrativa, incumpliendo no solo con sus obligaciones como miembros de una sociedad, sino llevando a la empresa que dirigían a un colapso que no es admisible en el nuevo modelo de Estado que propugna la Constitución Política.

Esto es así, por cuanto al juez constitucional le corresponde entrar a “escudriñar” la realidad de lo sucedido, entrar al fondo del asunto y descorrer el manto de las apariencias, sin más

sujeción que la que le impone la Constitución Política, como en efecto, lo dispone el artículo 228 de la Carta, al preceptuar la prevalencia del derecho sustancial como principio de la administración de justicia.

También la Corte, considera oportuno, manifestar que no obstante, la protección de los derechos fundamentales que se tutelan en esta providencia, a los miembros de los Sindicatos, les corresponde como deber democrático, colaborar en el ejercicio de las funciones de la empresa como base del desarrollo de una sociedad organizada, que tiene una clara función social que implica obligaciones y, en este sentido, deben obrar dentro del marco del respeto y la tolerancia que se exige a todos los ciudadanos en los términos del artículo 95 de la Constitución Política.

IV. DECISION

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

RESUELVE

Primero: REVOCAR los fallos de instancia proferidos por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 14 de abril de 1999 y por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, el 12 de mayo de 1999 y, en su lugar, CONCEDER el amparo solicitado para garantizar la protección del derecho de asociación sindical del señor Silvio Enrique Mendoza Hernández, consagrado en los artículos 38 y 39 de la Constitución Política, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia.

Segundo: DEJAR SIN EFECTO la carta de despido del accionante, como empleado de la Empresa Gasorient S.A. E.S.P., del 3 de febrero de 1999, suscrita por el Gerente Administrativo de esa Empresa, a causa de la violación de sus derechos fundamentales al debido proceso y a su libertad de asociación.

Tercero : ORDENASE a la Empresa Gasorient S.A. E.S.P. que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contados a partir de la notificación de la presente providencia, reintegre a Silvio Enrique Mendoza Hernández al cargo de Auxiliar de Almacén, en las mismas condiciones en que se desempeñaba antes de la carta de despido cuyos efectos se anulan.

Para los fines puramente económico-laborales, el accionante deberá acudir al procedimiento contemplado en la jurisdicción ordinaria laboral.

Cuarto : RADICASE en cabeza del Presidente de Gasorient S.A. E.S.P. la responsabilidad por el desacato a lo que aquí se dispone, y se le advierte que de llegar a presentarse, será sancionado por el juez de primera instancia en los términos contemplados por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto : Líbrense por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento de voto a la Sentencia T-605/99

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Desestimación sin mayor análisis (Salvamento de voto)

TERMINACION UNILATERAL DEL CONTRATO DE TRABAJO POR JUSTA CAUSA-Asimilación con sanción ha sido refutada (Salvamento de voto)

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL LABORAL-Debate sobre despido de trabajador (Salvamento de

voto)

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Aplicación de la Constitución (Salvamento de voto)

JURISDICCION ORDINARIA-Permisi3n de ejercicio de funciones (Salvamento de voto)

Referencia: Expediente T-223.279 y otros

Peticionario: Silvio Enrique Mendoza Hern3ndez

Dr. ALFREDO BELTRAN SIERRA

Con todo respeto, me aparto de la sentencia de la Sala de revisi3n, por las siguientes razones:

La solicitud de reintegro que formula el demandante y la consiguiente petici3n de revocatoria de la decisi3n de la empresa privada de dar por terminado unilateralmente el contrato con justa causa, se surte a trav3s del proceso laboral. La tutela s3lo resulta procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable o cuando el medio judicial ordinario no es id3neo y eficaz para proteger el derecho fundamental conculcado. No obstante, la sentencia no entra a establecer si la tutela procede bajo la primera modalidad y, sin mayor an3lisis, desestima el medio ordinario.

Con el objeto de asumir como propia una competencia que no le pertenece, la sentencia invoca precedentes doctrinales de la Corte Constitucional que no avalan en modo alguno las conclusiones que de ellos se extraen. La sentencia C-299 de 1998, se restringe a los actos en que incurra el trabajador por “fuera del servicio” y que se dirijan contra el patrono, su familia y algunos empleados. La sentencia T-433 de 1998, por su parte, se refiere a la aplicaci3n de una sanci3n 3tica a un m3dico por parte del Comit3 de 3tica M3dica de un establecimiento de salud y conforme a un reglamento vigente.

Los hechos del caso no se refieren a una situaci3n ocurrida por fuera del 3mbito de la empresa. De otro lado, el empleador no est3 haciendo uso de su poder sancionatorio, puesto que la terminaci3n unilateral del contrato constituye una opci3n leg3tima de origen legal y convencional, sin perjuicio de que en el proceso pueda sancionarse su eventual abuso.

La sentencia deliberadamente se esfuerza por construir el supuesto de la “sanción privada”, para allanar los evidentes obstáculos que se oponen a su competencia. A este respecto ignora que la asimilación del despido unilateral con la configuración de una “sanción”, ha sido refutada por la Corte Constitucional, entre otras providencias, en la sentencia C-594 de 1997, en la que se declaró la exequibilidad del párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 7º del Decreto 2351 de 1965, con base en el siguiente argumento:

“Buena fe, debido proceso y terminación del contrato de trabajo con justa causa

7- Según el demandante, el párrafo del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo viola el debido proceso pues la terminación del contrato de trabajo equivale a una sanción, por lo cual el trabajador tiene derecho a conocer con precisión los hechos que fundamentan la decisión del patrono, y no simplemente que éste invoque genéricamente una causal legal para despedirlo. Por el contrario, según la Vista Fiscal la norma es constitucional pues ordena a quien termina unilateralmente el contrato señalar en forma expresa las causales o motivos que justifican su conducta, sin que pueda aducir nuevas razones posteriormente, con lo cual la parte afectada tiene la posibilidad de conocer, previo a cualquier debate judicial, las causales de terminación, con el fin de eventualmente entrar a desvirtuarlas, sin que pueda ser sorprendido dentro del proceso con hechos o motivos para él desconocidos.

8- La Corte considera que para poder determinar si el cargo del actor es válido, es necesario comenzar por precisar el alcance de la obligación que impone la norma demandada, la cual ordena a aquel que termine unilateralmente un contrato de trabajo señalar a la otra parte, “en el momento de la extinción, la causal o motivo de esa determinación”, ya que “posteriormente no pueden alegarse válidamente causales o motivos distintos”. El actor entiende que la norma simplemente obliga a la parte que da por terminado el contrato a señalar en abstracto una causa legal de terminación del contrato. Sin embargo la Corte no comparte esa interpretación, pues esta disposición debe ser interpretada conforme al principio de buena fe (CP art. 83) y de acuerdo a su propia finalidad, que es precisamente permitir que la parte conozca con precisión cuáles son las razones por las cuales la otra parte ha decidido unilateralmente dar por terminado el contrato, invocando una justa causa. En ese orden de ideas, se entiende que cuando ese párrafo señala que la parte debe indicar la causal o motivo que fundamenta la decisión de terminar unilateralmente el contrato, no

basta con invocar genéricamente una de las causales previstas por la ley laboral para tal efecto sino que es necesario precisar los hechos específicos que sustentan la determinación, ya que el sentido de la norma es permitir que la otra parte conozca las razones de la finalización unilateral de la relación de trabajo. Así lo ha entendido la doctrina y la propia jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral, con criterios que la Corte Constitucional comparte plenamente. En efecto, según esa Corporación, esa norma obliga a expresar “la causa o motivo de la ruptura, a fin de que la parte que termina unilateralmente el contrato no pueda sorprender posteriormente a la otra alegando motivos extraños que no adujo”¹. Por ello esa misma Corporación ha considerado que para que se entienda cumplida esa obligación “lo que importa es que la parte afectada se entere del hecho justificante”², por lo cual ha precisado al respecto:

Conforme al párrafo del mismo artículo, la parte que hace cesar el contrato debe expresar en el momento de la terminación del mismo cuáles son los motivos concretos y exactos que tiene para tomar esa determinación, sin que posteriormente pueda invocar razones o causas distintas.

Si fuera permisible en la carta de despido se enumeran las causales genéricas que traen el código o una determinada disposición para dar por fenecido justamente el contrato de trabajo, tendría la parte que despidió tanta amplitud para hacer encajar dentro de esas causales y ya en el juicio, cualquier comportamiento, actitud o manifestación de la parte afectada, que podría equivaler a justificar el despido con posterioridad a su realización, lo cual es a todas luces inadmisibles (subrayas no originales)³.

Conforme a lo anterior, el cargo del actor no es admisible, pues se basa en una inadecuada interpretación del alcance de la disposición acusada, la cual obliga a la parte que da por terminado unilateralmente el contrato a precisar los hechos concretos y específicos que, según su criterio, constituyen una justa causa para tal terminación, ya que no podrá posteriormente alegar nuevos hechos. La norma pues exige que la parte justifique fácticamente la decisión de dar por finalizado unilateralmente el contrato. En tal entendido, la Corte concluye que el párrafo demandado, lejos de desconocer la Carta, es un desarrollo del principio de buena fe en el ámbito de las relaciones laborales, pues permite precisamente a la otra parte conocer esos hechos justificantes, a fin de poder defenderse adecuadamente”.

La norma declarada exequible le brinda sustento a la decisión de la empresa, pero al mismo tiempo le permite al trabajador a través del proceso laboral debatir los hechos y su verdadera y real justificación, controversia ésta que como se indica en la sentencia citada se lleva a cabo con posterioridad al despido y a través del proceso previsto en la ley. La sentencia de la que disiento, en cambio, anticipa el debate y construye artificialmente la similitud del despido con la sanción – lo que excluyó la Corte al efectuar el referido control de constitucionalidad -, con el objeto de afianzar a toda costa su competencia, sin importar que ello signifique modificar la naturaleza de un acto contractual y alterar el esquema legal refrendado por la propia Corte Constitucional.

La Sala de Revisión al interpretar en clave sancionatoria comportamientos legítimos de las empresas – cuya discusión y anulación tiene fijado un procedimiento y un juez competente -, y extender indiscriminadamente a los particulares la garantía del debido proceso, puede terminar por reducir a su mínima expresión la libertad y la flexibilidad de las relaciones inter-subjetivas privadas gobernadas por el contrato que, aunque interpretado conforme a la Constitución, todavía representa la expresión genuina de la colaboración social y de la satisfacción de las necesidades individuales.

No creo que el juez laboral sea incompetente para aplicar la Constitución a las controversias de que conoce. Por el Contrario, estimo que de no hacerlo incurriría en una vía de hecho y, en ese caso, se conformaría el supuesto de competencia de la Jurisdicción Constitucional, no antes. La sentencia de la discrepo, no permite que la Jurisdicción Ordinaria cumpla con sus funciones y, en mi concepto, retiene indebidamente una competencia que no le es propia. Reitero lo que sobre este particular expresé en reciente salvamento de voto:

“1. La jurisdicción constitucional se ha convertido, con el paso del tiempo, en jurisdicción ordinaria, particularmente para los efectos de ordenar pagos de salarios y prestaciones sociales. Puede afirmarse que en relación con estas dos pretensiones la primera ha terminado por subrogar a la jurisdicción ordinaria. La acción de tutela ha transformado los medios judiciales ordinarios – proceso ordinario y proceso ejecutivo – en medios subsidiarios o innecesarios. Se ha operado en la práctica un cambio de diseño constitucional puesto que en la realidad la acción de tutela ha perdido su carácter subsidiario y, en su lugar, ha adquirido la connotación de medio principal y único de defensa. Desde el punto de vista estructural, la mutación constitucional se refleja en el hecho de que la Corte Constitucional

se ocupa ahora primordialmente de promover el cumplimiento de derechos contractuales o legales, lo cual ciertamente no corresponde a su cometido institucional.

2. Las primeras decisiones de la Corte Constitucional, proferidas en sede de revisión, se justificaban en distintas razones que ponían de presente la excepcionalidad de la asunción del conocimiento y resolución de una materia, constitucional y legalmente asignada a otra jurisdicción y cuyo trámite se enmarcaba en procesos y acciones definidos por el Legislador. Lamentablemente, se ha creído que una política constitucional excepcional – que buscaba estimular en la jurisdicción ordinaria y en los otros órganos del Estado una mayor adhesión a la Constitución -, debe mantenerse de manera permanente. Este camino labrado por la irreflexiva y mecánica aplicación de la doctrina constitucional, conduce a desplazar de manera definitiva los linderos constitucionales que separan las distintas jurisdicciones.

3. En cada caso concreto se tiene que establecer si el medio ordinario es o no idóneo para proteger un derecho fundamental. No es correcto que, por vía general, como acontece, se descarte la procedencia del medio ordinario y, por ende, se excluya a la jurisdicción ordinaria. Si para sustituir a la jurisdicción ordinaria se requiere de un minucioso análisis práctico y singular sobre la eficacia del medio judicial ordinario, entonces para aplicar el cuerpo doctrinal elaborado por la Corte Constitucional relativo a la procedencia excepcional de la acción de tutela, se debe en mi concepto precisar igualmente de un examen detenido sobre los presupuestos materiales que no pueden estar ausentes para deducir dicha consecuencia. Empero, esto no se hace. En las sentencias de revisión, que se producen en serie y en masa, basta asimilar genéricamente el salario al mínimo vital e intuir el fenómeno de congestión judicial – que por lo demás nunca se podrá reducir hasta el punto de que el juicio ordinario o el ejecutivo duren menos de los diez días hábiles que toma el proceso de tutela -, para considerar que la tutela prevalece sobre los demás medios judiciales de defensa. En este momento, un factor que se suma a los motivos que llevaron al relevo de la jurisdicción ordinaria, sin duda está representado por la mera aplicación formal de la doctrina de la Corte, la cual ha decidido, sin matización alguna y sin agotar un examen de fondo, atraer hacía sí el conocimiento indiscriminado de las causas laborales que son del resorte de la jurisdicción ordinaria.

4. Dado que el “otro medio de defensa judicial” está consagrado por la ley, la acción de tutela en materia laboral sólo podría proceder – si se dieran los requisitos para ello – como

mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sin embargo, las sentencias de revisión de la Corte Constitucional de hecho condenan al demandado a pagar, como medida de restablecimiento del derecho conculcado. La sentencia proferida, en estas condiciones, no responde al esquema del “mecanismo transitorio”. Lo anterior significa que para sustituir a la jurisdicción ordinaria se ha apelado a la creación de un tercer tipo de acción de tutela – no prevista en la Constitución –, la cual opera como “mecanismo definitivo”, pese a que el afectado dispone de otro medio de defensa judicial.

5. La excepcionalidad de la tutela en asuntos laborales, no era en modo alguno ajena a la circunstancia anotada. De ahí que en estricto rigor lo que se pretendía proteger a través de la jurisdicción constitucional, más que el derecho al trabajo, era el derecho a la vida y la dignidad, bajo la forma del derecho al mínimo vital. La insuprimible equivocidad de este derecho, demanda del juez constitucional una tarea de concreción en cada caso. Pero, se ha preferido desconocer esta exigencia que obliga a efectuar un sinnúmero de distinciones y precisiones. Ello explica que se recurra con tanta frecuencia al expediente de simples presunciones y que el “mínimo vital”, unido o no a la idea de “congestión”, se aduzca sin más para marginar a la jurisdicción ordinaria, implícitamente calificada como inepta para cumplir de manera responsable con la misión que en mala hora le ha asignado el Estado de Derecho.

6. Creo que ha llegado la hora de cimentar sobre bases no endeble las elaboraciones jurisprudenciales más valiosas de esta jurisdicción, como es la defensa del derecho al mínimo vital. Me temo que ello no podrá realizarse si la Corte Constitucional se empecina en creer que ella es la única institución llamada a defender la Constitución y a proteger los derechos fundamentales. Participo del celo que ha caracterizado a la Corte Constitucional, pero no creo que la defensa de la Carta exija que la Corte Constitucional se convierta en juez laboral ordinario como de hecho se ha transformado.

Por el contrario, la Corte Constitucional debe exigir a la justicia ordinaria que se someta a la Constitución y que haga propicia toda ocasión para proteger los derechos fundamentales de quienes acuden ante ella. De este modo, se expande y profundiza la cultura constitucional, vale decir, la práctica común a todas las autoridades y personas de sujetar su comportamiento al respeto de los principios y valores plasmados en la Constitución. Sólo a riesgo de una hipertrofia de la Corte Constitucional – que en últimas enervaría su función de

garante del estatuto fundamental -, se puede sostener su actual ritmo de crecimiento a expensas de las demás jurisdicciones, bajo la equivocada premisa de que la defensa de la Constitución prescribe su forzosa suplantación.

7. La falta de matización de la doctrina constitucional pone en peligro los logros alcanzados e impide introducir a tiempo rectificaciones indispensables para mantener vivo el ideario constitucional. El reto actual es el de impulsar a los demás órganos del Estado a que se ciñan a la Constitución y acojan la doctrina constitucional trazada por su máximo intérprete. Esto no puede hacerse si se presume su incapacidad y su irresponsabilidad como órganos del Estado. La jurisdicción ordinaria, en asuntos laborales, debe interpretar el contrato de trabajo a la luz de la Constitución Política y asumir con denuedo la defensa del derecho al mínimo vital; si no lo hace, o si no compromete sus mejores esfuerzos y dilata excesivamente la resolución de las controversias, la Corte Constitucional tiene a través de la acción de tutela contra sentencias y providencias judiciales (vía de hecho), un poderoso instrumento para implementar una política constitucional que conduzca al pleno sometimiento a la Constitución. De otro lado, el acceso a la administración de justicia debe inspirarse en el principio de igualdad. No se puede mantener indefinidamente una jurisdicción laboral ad hoc que ventila para ciertas personas las causas con la rapidez de la acción de tutela, cuando al mismo tiempo la jurisdicción ordinaria realiza esa función con arreglo a las leyes sustanciales y procesales que rigen en el país, en relación con el mismo tipo de asuntos y frente a las partes que no han canalizado sus pretensiones a través de los jueces de tutela. Si en verdad las fallas de la jurisdicción ordinaria son ostensibles, hasta el punto de que no es ella prenda de garantía de la defensa de los derechos, la Corte debería en un acto de elemental *sindéresis* declarar la existencia real de un estado de cosas inconstitucional, de suerte que se adopten medidas de fondo para poner término a una situación endémica que no podría tolerarse por más tiempo sin poner en serio peligro la eficacia de los derechos fundamentales y, lo que juzgo incontrovertible, la igualdad de todos de acceder a la justicia y de someterse a las mismas reglas.

En cambio, la metodología asumida por la Corte Constitucional, consistente en suplir de entrada a la jurisdicción ordinaria, no puede ser más deletérea. La Corte se impone una carga que no es sostenible y que la distrae respecto de su misión fundamental. De otro lado, impide que la jurisdicción ordinaria pueda demostrar que es capaz de desempeñar responsablemente las funciones que le atribuyen la Constitución y la ley. Lo que es peor: la

Corte sigue creyendo que es el único actor constitucional y, de este modo, se opone, sin ser consciente de ello, a que la Constitución extienda de veras su imperio sobre todos los colombianos y los órganos del Estado. La doctrina sobre el alcance del derecho al mínimo vital y el derecho fundamental al trabajo – que sin confundirse con el contrato de trabajo, lo irradia y penetra –, es tan firme que ya no se justifica tener alejada a la jurisdicción ordinaria de su defensa. La energía que la Corte Constitucional consume innecesariamente reteniendo para sí la jurisdicción laboral, la podría utilizar con más provecho permitiendo que ésta se ejerciera por los jueces ordinarios, reservándose ella para controlar luego a través de la acción de tutela contra las providencias judiciales el desconocimiento eventual de su doctrina constitucional cuando quiera que no fuere observada. La Corte será más eficaz como guardiana de la Constitución velando por que los demás órganos del Estado obedezcan sus dictados, que sustituyéndolos en el ejercicio de sus responsabilidades primarias. Esto último es lo que ha hecho en relación con la materia laboral y los resultados no pueden ser más pobres. Los jueces laborales no se han sometido a la Constitución dado que la Corte los ha remplazado. Esto tendría lógica si el propósito de la Constitución se limitara a que sólo la Corte fuera su destinataria, lo que dista de ser cierto y conveniente.

Fecha ut supra

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

1 Ver Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia del 24 de mayo de 1960. M.P. Luis Fernando Paredes

2 Ver Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, sentencia del 25 de octubre de 1994. M.P. Francisco Escobar Henríquez.

3 Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de noviembre 12/86. M.P. Juan Hernández Saénz.