

Sentencia T-997/06

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional para resolver controversias laborales

ACCION DE TUTELA-Carácter subsidiario

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

ACCION DE TUTELA-Condiciones para procedencia excepcional sobre controversias laborales

JUEZ CONSTITUCIONAL-Debe analizar frente a cada caso si es procedente la tutela frente a controversias de carácter laboral

CONVENCION COLECTIVA-En principio cumplimiento es un problema ajeno a jurisdicción constitucional

JURISDICCION LABORAL-Controversias sobre cláusulas de convención colectiva

ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional por incumplimiento de convención colectiva

ACCION DE TUTELA-Recursos que la hacen improcedente deben ser idóneos para la defensa

de derechos fundamentales

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Inexistencia de perjuicio irremediable

Referencia: expedientes T-1414942 y T-1417269 (acumulados)

Acciones de tutela instauradas por Raúl Fernando Navas Álvarez (T- 1414942), y por Patricia Durán Ayala y otros (T-1417269), contra La Previsora S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Bogotá D.C., treinta (30) de noviembre de dos mil seis (2006).

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA

en el proceso de revisión del fallo proferido el 23 de junio de 2006 en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga y del fallo proferido el 28 de julio de 2006 en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga, dentro de la acción de tutela instaurada por Raúl Fernando Navas Álvarez contra La Previsora S.A. ; y del fallo proferido el 23 de junio de 2006 en primera instancia por el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá y del fallo proferido el primero de agosto de 2006 en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Patricia Durán Ayala y otros contra La Previsora S.A.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

1. El 6 de agosto de 1954 se creó La Previsora S.A. Compañía de Seguros (en adelante, La Previsora), como sociedad de economía mixta del orden nacional, sometida al régimen de las empresas industriales y comerciales del Estado. Las personas vinculadas a la empresa fueron catalogadas como trabajadores oficiales, excepto el Presidente, que ostenta la calidad de empleado público.

1. El 9 de marzo de 1993 se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo entre La Previsora y el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros - SINTRAPREV11- , la cual ha sido modificada por las Convenciones Colectivas suscritas para los períodos 1997 — 1998; 1999 — 2000; y 2001 — 2002. En el literal b) del párrafo primero

de la Cláusula Quinta² se dispone:

“Quedarán excluidos de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes trabajadores:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“b) Aquellos que desempeñen los cargos de: Vicepresidentes, Secretario General, Gerentes de Casa Matriz, Gerentes de Regional, Gerentes de Sucursal, Subgerentes de Casa Matriz, Subgerentes de Regional, Subgerentes de Sucursal, Asistente de Presidencia, Asistente de Recursos Humanos, Asesor de Vicepresidencia. Contralor, Auditores, Jefes de Unidad, Jefes de Oficina y Subjefes de Oficina, con excepción de quienes en la actualidad estuvieren ocupando uno de los mencionados cargos y no hubieren renunciado a ella”.

1. El 11 de abril de 1996 la Junta Directiva de La Previsora S.A. expidió el Acuerdo 07, mediante el cual adoptó el “Estatuto del Directivo de la Compañía”,³ en el cual se clasificaron los empleos de dirección, confianza y manejo⁴ y se modificó el régimen salarial, prestacional e indemnizatorio de los trabajadores oficiales que ingresaban a dicha clasificación.

1. El 8 de septiembre de 1996 el Presidente de la Compañía expidió la Resolución 14, modificada por la Resolución 11 de 1997, por la cual se reglamentó el otorgamiento de préstamos de vivienda a los empleados sujetos al Estatuto del Directivo. Mediante Acuerdo 08 del 12 de junio de 1996 se modificó el Acuerdo 07 de 1996. Posteriormente, los Acuerdos 01 de 2000, 07 de 2001, 02 de 2002, 03 de 2002 y 04 de 2004 introdujeron nuevas

modificaciones al Estatuto Directivo de la Compañía.

1. En el año de 1996 algunos funcionarios expresaron a La Previsora que, de manera libre y espontánea, renunciaban a los beneficios de la convención colectiva suscrita entre la empresa y SINTRAPREVI.⁵

1. En la convención colectiva suscrita en 1997 se acordó que los trabajadores oficiales sujetos al Estatuto del Directivo no podrían volver al régimen de la Convención Colectiva.

1. El 16 de febrero de 2006 la Sección Segunda del Consejo de Estado declaró la nulidad de los artículos 3, 4, 5, 7 y 8 del Acuerdo 07 del 11 de abril de 1996, expedido por la Junta Directiva de La Previsora; el Acuerdo 08 del 12 de junio del mismo año, por el cual se modificó el Acuerdo 07 de 1996 en lo referente al otorgamiento de préstamos para vivienda, educación y personal; y la Resolución 014 de 1996 mediante la cual se expidió la reglamentación para el otorgamiento de préstamos destinados a vivienda de los empleados cobijados por el Estatuto Directivo.

1. La Previsora S.A. mediante oficios 012919 y 015158 del 11 de abril de 2006 expresó que la declaratoria de nulidad de algunos artículos de los Acuerdos 7 y 8 de 1996 (Estatuto del Directivo) y de la Resolución 14 de 1996 “no conduce a que quienes se beneficiaban de las previsiones contenidas en dicho estatuto, automáticamente queden cobijados por la Convención Colectiva de Trabajo y mucho menos con efecto retroactivo”. Expresa que, a pesar de la previsión del Código Sustantivo del Trabajo según la cual los beneficios de la convención se extienden a los trabajadores no sindicalizados cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, las partes firmantes de la Convención podían prever exclusiones en relación con su campo de aplicación, como en efecto ocurrió en el párrafo 1 de la cláusula 5 de la Convención, en la cual se excluyó 16 cargos del ámbito de aplicación de la Convención⁶. Contra esta decisión, el 21 de abril de

2006 fue interpuesto recurso de reposición, que fue resuelto el 5 de mayo de confirmando en su integridad su contenido⁷.

1. Por medio de sendas comunicaciones del 21 de abril de 2006 Raúl Fernando Navas Álvarez⁸ y Patricia Duran Ayala⁹ expresaron a la Presidencia de la Compañía la voluntad de acogerse a la Convención Colectiva del Trabajo vigente. Frente a esta comunicación el 5 de mayo de 2006¹⁰ la Empresa manifestó que no era posible acceder a dicha petición puesto que la cláusula convencional lo impedía y porque “no deja de ser aplicable esta cláusula de exclusión de los beneficios convencionales por el hecho de su manifestación, pues, la exclusión es de pleno derecho, sin condición jurídica alguna”.

1. El 18 de mayo de 2006 La Previsora S.A. informó vía sendos e-mail a sus trabajadores que todos los beneficios del Estatuto del Directivo habían cesado, y que la póliza de hospitalización y cirugía tendría vigencia hasta dicha fecha.¹¹

1. Raúl Fernando Navas Álvarez se encuentra vinculado a la compañía de seguros mediante contrato de trabajo desde el dos (2) de enero de 1997 como subgerente de la Sucursal Bucaramanga¹². Patricia Durán Ayala se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo desde el primero (1) de mayo de 1974 como gerente de servicio al cliente de la casa matriz. José Quintero Calderón se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo desde el 25 de junio de 1974 como gerente de indemnizaciones de la casa matriz. Blanca Cecilia Melo López. se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo desde el 14 de enero de 1985 como gerente de contabilidad de la casa matriz. Fernando Lombana Silva se encuentra vinculado mediante contrato de trabajo desde el dos enero de 1992 como gerente de riesgos industriales de la casa matriz. Luz Jeannette Narváez Ariza se encuentra vinculada mediante contrato de trabajo desde el primero (1) de marzo de 2001 como gerente de reaseguros de la casa matriz.¹³

2. Acción de tutela¹⁴

Raúl Fernando Navas Álvarez presentó acción de tutela el 8 de junio de 2006 al considerar que La Previsora S.A. con su negativa de extenderle los beneficios de la convención colectiva suscrita con SINTRAPREVI vulnera sus derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, al trabajo, el derecho de asociación y el principio de la buena fe en conexidad con el derecho al libre desarrollo de la personalidad. Igualmente, considera que se violan los derechos consagrados en los pactos internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia, que integran el bloque de constitucionalidad.¹⁵ Por los mismos hechos y fundamentos Patricia Durán Ayala, Luz Jeannette Narváez Ariza, Fernando Lombana Silva, Blanca Cecilia Melo López y José Quintero Calderón presentaron acción de tutela contra La Previsora S.A. el 12 de junio de 2006.

En primer lugar, estiman los accionantes que la sentencia del Consejo de Estado debe ser entendida de la siguiente manera:

“Que la anulación de las prerrogativas del personal clasificado como de dirección, confianza o manejo en el Estatuto del Directivo de La Previsora S.A. COMPANIA DE SEGUROS -que está vigente-, implica que los trabajadores oficiales de dirección, confianza o manejo que estaban sujetos al régimen prestacional de dicho Estatuto, se rigen ahora por el régimen de la Convención Colectiva de Trabajo”.

Esto por cuanto “el desaparecimiento del mundo jurídico de una disposición normativa implica el regreso al régimen existente antes de ella”. Así, antes de la expedición del Acuerdo 07 del 11 de abril de 1996 regían los derechos salariales, prestacionales, indemnizatorios que estaban contenidos en la Convención Colectiva del Trabajo. Adicionalmente, en criterio de los accionantes se debe tener en cuenta que el último de los considerandos del Acuerdo 07 del 11 de abril de 1996 no fue anulado por el Consejo de

Estado, lo que significa que el mismo está vigente y en él se dispone:

“Que el Estatuto que por el presente Acuerdo se establece, respeta los derechos adquiridos de los funcionarios vinculados a la Compañía, con anterioridad a su expedición”.

A partir de lo anterior, concluyen los accionantes que:

“la anulación de unas prerrogativas concretas del Estatuto del Directivo comporta el resurgimiento en ese tema de las prerrogativas que al respecto establecía la legalidad pre-existente, la cual de esta manera revive, y según la cual el régimen era, y es, el de la Convención Colectiva. Punto. En este orden de ideas, resulta falsa la lógica esgrimida hasta ahora por las directivas de la Empresa (...)”

Así, los tutelantes estiman que existe una vulneración del derecho a la igualdad, ya que según el artículo 471 del CST todo trabajador tiene derecho a que se extiendan a él los derechos convencionales cuando un sindicato agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores, siendo este el caso de SINTRAPREVI. Por tanto, aducen los accionantes tener derecho a los mismos derechos convencionales que los demás trabajadores de la empresa. Adicionalmente, consideran los accionantes que su derecho a la igualdad se viola en la medida en que el Gerente de la Sucursal de la empresa en Armenia, quien es un trabajador de confianza o manejo, en la actualidad se encuentra beneficiándose de las prerrogativas dispuestas en la convención colectiva.¹⁶

“El párrafo 1 de la cláusula quinta de la Convención Colectiva no impide que los 16 cargos directivos allí relacionados gocen de los beneficios convencionales, pues, como allí mismo se dice, la exclusión de tal hipótesis será “con excepción de quienes en la actualidad estuvieren ocupando uno de los mencionados cargos y no hubieren renunciado a ella”.

Los accionantes aducen que de acuerdo con el artículo 7 del Acuerdo 007 del 11 de abril de 1996, que se encuentra vigente, “[n]ingún funcionario podrá disfrutar simultáneamente de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo que la Compañía tenga suscrita y del régimen establecido en el presente Estatuto”. Para la efectividad de esta cláusula, según los tutelantes, La Previsora dispuso que los funcionarios que desearan acogerse a los beneficios del Estatuto del Directivo debieran renunciar a los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo. Por lo cual,

“el objeto de la renuncia era impedir que un trabajador de dirección, confianza o manejo gozase de los dos regímenes a la vez, creando así una tercera categoría. Luego dicha renuncia estaba condicionada a la existencia de esos dos regímenes. Se repite, nunca hubo una renuncia irrevocable a la convención, sino un acogimiento al Estatuto del Directivo, cuyo artículo 18 —vigente- no establecía una renuncia sino una incompatibilidad, que ha desaparecido”.

Así, en la medida en que el régimen Estatuto del Directivo fue anulado por el Consejo de Estado, la Convención Colectiva ya no tiene un marco comparativo con el cual pudiere predicarse la incompatibilidad consagrada en el artículo 18 del Estatuto del Directivo. En este orden de ideas, “la incompatibilidad desapareció y por tanto la renuncia a los beneficios de la Convención Colectiva queda sin efecto”.

En el mismo sentido, los accionantes sostienen que la decisión del Consejo de Estado se basó en el ejercicio del derecho del trabajador a decidir acerca de su adscripción o no a la

convención, esto es, “en la facultad libre y espontánea de renunciar o de no renunciar a determinado régimen”. Por tanto, en su criterio, La Previsora está llamada a extender los beneficios a aquellos trabajadores que habiendo renunciado en el pasado a los beneficios de la convención decidan libre y espontánea recibir los beneficios de la Convención, tal cómo algunos de ellos lo expresaron a través de sendas comunicaciones enviadas a la empresa y a las cuales La Previsora dio respuesta negativa.

Sostienen que, de acuerdo con la jurisprudencia sentada por la Corte Constitucional, es ilegal excluir a los trabajadores de altos cargos de una empresa de los beneficios de una convención colectiva. Advierten que

“(…) para la Corte Constitucional no es relevante la calidad del cargo —de dirección confianza o manejo- ni el monto del salario, como criterio de exclusión de una convención colectiva. Y, además, cuando hubiere un sindicato mayoritario, como en este caso, la convención colectiva de la empresa se extiende a absolutamente a todo trabajador “sean sindicalizados o no”.

De otra parte, consideran que en virtud de lo dispuesto por el artículo 14 del CST las disposiciones laborales son de orden público y, por consiguiente, los derechos y prerrogativas que ellas conceden son irrenunciables, de forma tal una disposición particular de la Convención Colectiva que contradiga lo dispuesto en el Artículo 47117 es nula de nulidad absoluta por objeto ilícito.

Los accionantes afirman que la negativa de la empresa de extender los beneficios de la convención colectiva a los trabajadores de confianza y manejo vulnera su derecho fundamental al trabajo. En primer lugar, advierten que se desconoce el principio de favorabilidad, según el cual “se debe asumir en este caso que el régimen salarial y demás prestaciones (educación, salud, etc.) más favorable para los trabajadores oficiales de la

Empresa es sin duda el convencional, de suerte que es éste el que debe aplicarse". En segundo lugar, estiman que la disposición de la Convención Colectiva del Trabajo que rigió para el período 1997 — 1998 y que estableció que quedaban excluidos de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo determinados trabajadores es inconstitucional, por cuanto va más allá de lo permitido por la ley y por la propia Constitución.

Agregan los accionantes que la negativa de la empresa de extenderles los beneficios de la convención colectiva es contraria al principio de la buena fe porque la Empresa

"no respeta la expresión de la voluntad del trabajador, lee mal la sentencia del Consejo de Estado y no respeta el ejercicio del derecho a optar que antes había reconocido.

"(...) la Empresa no respeta tampoco la expresión de la voluntad de los peticionarios, quienes claramente manifestamos por escrito nuestra voluntad de seguir acogiéndonos a la Convención, como lo autoriza la ley. Ello vulnera el derecho al libre desarrollo de la personalidad, o derecho a la autodeterminación, pues a la persona se le niega la posibilidad de elegir, de optar, de escoger".

Finalmente, expresan los accionantes que la empresa ha vulnerado su derecho de asociación, puesto que

"(...) La Previsora S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS no nos deja ingresar al Sindicato o, más exactamente, sí nos deja entrar pero sin que ello se traduzca en el goce del derecho a beneficiarse de las cláusulas de la Convención Colectiva suscrita por el Sindicato. Es decir, es como entrar para pagar las cuotas sindicales pero sin beneficiarse de las conquistas del Sindicato. El peor de los mundos.

“(…)

“No puede pues una convención colectiva, y menos aún una empresa estatal basada en dicha convención, afirmar que determinadas personas no pueden gozar de sus beneficios, por ejemplo: por ser negro, mujer, tener discapacidad o, como en este caso, ser directivo quien en el pasado hubiere optado por estar bajo la égida de un estatuto determinado cuyos beneficios han sido declarados nulos. Nada más inconstitucional”.

Los accionantes acuden a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, que en su concepto reúne las características señaladas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la materia. En efecto, los accionantes señalan lo siguiente:

“- Inminencia: la Compañía ya comunicó por e-mail (ver anexo 9) a los accionantes y todos los trabajadores que a partir de la fecha 18 de mayo de 2006, los beneficios del Estatuto del Directivo pierden toda vigencia, con lo cual se prueba que la violación del derecho es inminente.

“- Urgencia: de no proceder el amparo, nosotros ingresaríamos a un limbo jurídico: no quedaríamos sujetos ni al Estatuto del Directivo ni a la Convención Colectiva, con lo cual seguiríamos trabajando sin tener claridad qué salario, primas, vacaciones y demás prestaciones vamos a tener. De hecho la Empresa tampoco lo sabe.

“- Gravedad: la violación de los derechos constitucionales aquí mencionados reviste una gran magnitud, por la naturaleza esencial de esos derechos, por el gran número de afectados

(poco más de cien personas) y por la severidad con que nos veríamos afectados.

“- Impostergabilidad: de no proceder el amparo inmediato, a falta tanto de Estatuto como de Convención, quedaríamos en un limbo jurídico del cual debemos salir de manera inmediata”.

Finalmente, advierten que en el presente caso no existe ningún medio de defensa judicial que tenga la misma efectividad de la tutela “porque sólo el amparo podría asegurar el derecho de igualdad y al debido proceso, durante la vida laboral de los peticionarios. Un fallo judicial ordinario podría en ocho o nueve años llegar a amparar nuestros derechos meramente patrimoniales, pero en el interregno los trabajadores de La Previsora S.A. quedaríamos discriminados, sintiéndonos humillados, con angustia, con zozobra, con profunda depresión y sin gozar de los estándares de protección de la salud y educación que teníamos nosotros (y nuestras familias) hasta antes del fallo contencioso”.

A través de la acción de tutela, los accionantes pretenden:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“SEGUNDA: Ordenar en consecuencia a La Previsora S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas se sirva someter a los actores al régimen de la Convención Colectiva de Trabajo que tiene celebrada con el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros — SINTRAPREVI.

“TERCERA: Ordenar amparar además a todo otro trabajador de LA PREVISORA S.A. que se

halle en circunstancias similares a la de los peticionarios, de conformidad con lo dispuesto por la Corte Constitucional.

“CUARTA: Que se declare y reconozca que el Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S.A. Compañía de Seguros — SINTRAPREVI agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores oficiales de La Previsora S.A. COMPANIA DE SEGUROS y, por consiguiente, sus efectos se extienden a la totalidad de los trabajadores de la Empresa.

“QUINTA: Que en el evento en que se concediese la tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, se ordene iniciar las acciones judiciales pertinentes dentro de los cuatro meses siguientes a la ejecutoria del fallo definitivo de tutela” (Mayúsculas en el texto original)”.

3. Posición de La Previsora S.A.18

Por medio de escrito fechado el 15 de junio de 2006, La Previsora S.A. se pronunció sobre la acción de tutela instaurada por Raúl Fernando Navas Álvarez en los siguientes términos:

La Previsora S.A. señala que la Convención Colectiva celebrada en el año 2001 se ha venido prorrogando en períodos de seis meses, de acuerdo con lo ordenado por el artículo 478 del CST, ante la ausencia de denuncia por parte del sindicato, y por consiguiente el literal b) del párrafo primero de la Cláusula Quinta, en el que se dispone la exclusión de algunos trabajadores de los beneficios de la misma, se encuentra vigente.

Agrega que aquellos trabajadores que en su momento optaron por acogerse al Estatuto del

Directivo lo hicieron mediante comunicación escrita, de forma que los que no lo expresaron a la empresa continuaron sujetos a lo dispuesto por la Convención.

Señala que el señor Raúl Fernando Navas se vinculó a la Compañía el 2 de enero de 1997 como Subgerente de la Sucursal Bucaramanga, cargo éste que había sido clasificado como de dirección, confianza y manejo, de conformidad con el artículo 2 del Acuerdo 07 de 1996. Por lo tanto, la cláusula quinta de la Convención no le era aplicable al accionante. Afirma que

“A dicho funcionario se le aplicaba el Estatuto del Directivo, que estaba vigente al momento de su ingreso a la Empresa, y por lo tanto se le otorgaba las prerrogativas contenidas en él, las cuales fueron aceptadas por él mientras rigió el Estatuto. El señor Navas simplemente ingreso al conjunto de personas beneficiarias de las prerrogativas del Estatuto, por haber ingresado con posterioridad a la expedición del mismo”.

De acuerdo con las pruebas ordenadas por el Juzgado Laboral Segundo de Bucaramanga en primera instancia, el 13 de junio de 2006 La Previsora S.A. informó a dicho despacho judicial¹⁹ dentro de la acción de tutela instaurada por Raúl Fernando Navas Álvarez que el tutelante ejerce el cargo de Subgerente de la Sucursal Bucaramanga y que, de conformidad con el artículo segundo del Estatuto del Directivo contenido en el acuerdo 07 del 11 de abril de 1996, el cargo de Subgerente de Sucursal está catalogado como de dirección, confianza y manejo. Agrega que el señor Navas Álvarez no se beneficia de la Convención Colectiva de Trabajo en virtud de lo establecido por el parágrafo primero, literal b) de la cláusula quinta de la convención vigente, y que en la empresa no existe pacto colectivo.

En relación con el argumento expuesto por el accionante, según el cual la declaratoria de nulidad por parte del Consejo de Estado de algunos apartes del Estatuto del Directivo hace extensivos los beneficios de la Convención a aquellas personas que ocupan alguno de los

cargos relacionados en el párrafo primero, literal b) de la cláusula quinta de la convención vigente, señala:

“Para el señor Juez ha de quedar claro que las prerrogativas consagradas en el Estatuto del Directivo no sustituían un régimen prestacional anterior, ni creaban un nuevo régimen. Dicho Estatuto creó unas prerrogativas a nivel del método para establecer el salario de ciertos cargos y la manera de acceder a algunos préstamos, dejando vigente el régimen prestacional legal, que por lo tanto se mantiene después de la anulación de dichas prerrogativas. Es por ello que la afirmación según la cual la desaparición de dichas prerrogativas implica la desaparición de todo régimen prestacional que proteja a los tutelantes, lo que a su vez haría forzosa la aplicación a su favor de los beneficios de la Convención, es un sofisma.

“Pero el uso de sofismas por parte de los tutelantes no termina aquí, pues éstos pretenden imputar a La Previsora S.A. un interés en mantener o defender la inaplicación de los beneficios de la Convención, o, lo que es lo mismo, la estricta aplicación de las exclusiones establecidas en el artículo quinto de la misma, lo cual no es cierto. Lo único cierto es que La Previsora se ha limitado a ser consecuente con el fallo del Consejo de Estado que la vincula, de una parte, y a mantener el respeto que le merece una Convención que la obliga, de la otra. En otros términos, la aplicación o inaplicación de los beneficios de la Convención Colectiva no depende de la voluntad de la Compañía. La conducta de ésta se haya determinada por el obligado acatamiento de los fallos y el debido respeto a los acuerdos. Se trata de un factor externo ajeno a su voluntad. Valga recordar aquí que no fue esta Compañía quien instauró la demanda de nulidad que concluyó con la anulación de la mayor parte de las prerrogativas del Estatuto del Directivo.

“Por último, debe precisarse que los efectos de la sentencia del H. Consejo de Estado se circunscriben a anular parcialmente los efectos del Acuerdo 07 de 1996, el Acuerdo 08 de 1996 que lo modificó y la Resolución 014 del mismo año, pero de modo alguno podía excluir del mundo jurídico la cláusula quinta de la Convención Colectiva de trabajo suscrita entre

SINTRAPREVI y la Compañía, pues de suyo este es un tema que por competencia es de resorte exclusivo de la jurisdicción ordinaria laboral.

“Es por ello que no pueden los tutelantes pretender extender el alcance de la sentencia a situaciones diversas de las estrictamente pretendidas en la demanda contenciosa que concluyó con dicho resultado, es decir, la anulación de los actos administrativos mediante los cuales la Junta Directiva de la Compañía había adoptado el Estatuto del Directivo”.

En relación con la supuesta vulneración del derecho a la igualdad, afirma La Previsora que

“(…) no puede hablarse de una supuesta vulneración del derecho de igualdad, puesto que todos los directivos de la Compañía estuvieron en un mismo plano de igualdad frente a la posibilidad de acogerse al Estatuto del Directivo o de mantenerse en el régimen de la Convención”.

y que, contrario a lo sostenido por los accionantes, la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha avalado la exclusión de los beneficios colectivos a cierta clase de trabajadores de alta jerarquía dentro de una empresa.

En concepto de La Previsora S.A. la acción de tutela en el presente caso no procede como mecanismo transitorio para evitar un supuesto perjuicio irremediable, ya que - contrario a lo afirmado por los accionantes, no es cierto que de no concederse el amparo solicitado se produzca un limbo jurídico respecto del régimen salarial y prestacional aplicable, ya que a falta de régimen convencional el régimen aplicable es necesariamente el legal²⁰. Sobre el particular expresa:

“(...) el Estado sustrajo esta materia de la posibilidad de regulación contractual, excepto para los trabajadores oficiales que además de éstas prestaciones obtengan otros beneficios por convención o pacto colectivo. Pero, obsérvese bien, este hecho denota claramente cómo todo servidor del Estado, llámese trabajador oficial o empleado público, goza de un conjunto de prestaciones que son reconocidas por la ley, sin que el beneficiario de las mismas deba verse obligado a ejercer ninguna acción o mecanismo de protección para su reconocimiento y pago. Así lo dispone el Decreto Ley 1045 de 1978, en su artículo 3. De tal manera que el tutelante, en su condición de trabajador oficial, se halla amparado por este régimen legal”

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“pueden obtenerse, previo el lleno de los requisitos exigidos, en cualquier entidad financiera del país, a tasas de interés muy bajas, y en lo concerniente a los créditos de vivienda incluso en el Fondo Nacional del Ahorro, cuyas tasas son incluso más bajas que las que tenía establecidas la Compañía para esta clase de préstamos. De la lectura de este Estatuto del Directivo puede concluirse que el mismo no creaba “nuevas” prestaciones sociales, en el sentido literal y legal de esta palabra. Pero además debe reiterarse que la desaparición de estas prerrogativas no implica la desaparición del régimen prestacional básico que ampara a todo servidor del Estado (...)”.

En el mismo orden de ideas, La Previsora ataca la supuesta la gravedad de la violación de los derechos fundamentales del accionante, puesto que éste la hace residir en el número de trabajadores “afectados” que se verían perjudicados por las medidas adoptadas por la empresa, cuando la acción de tutela fue promovida solamente por Raúl Fernando Navas Álvarez.

Por cuanto no se está en presencia de un perjuicio irremediable, según el criterio expuesto por la Empresa, la acción de tutela no es procedente como mecanismo transitorio.

Igualmente, La Previsora cuestiona la supuesta ineficacia de otros medios de defensa judicial, ya que se debe tener en cuenta que el señor Raúl Fernando Navas Álvarez devenga un salario y los demás factores prestacionales que corresponden. Sobre el particular, expresa:

“Para el caso concreto no se vislumbra una urgencia e indefensión que pueda conllevar a soslayar el trámite procesal normal, máxime que en reiteradísimas providencias lo ha precisado el alto tribunal constitucional la acción de tutela es, por excelencia, un medio subsidiario y residual, que no admite ser utilizado como un medio paralelo o que suplante los medios ordinarios con que cuenta y tiene a su alcance la persona para lograr la efectividad de sus derechos, como ocurre para el caso del tutelante. Por lo demás, para garantizar la efectividad de los derechos que pretende vulnerados el actor la resolución judicial ordinaria no sería tardía y carente de utilidad para la defensa.

“El tutelante habla de la ineficacia de la justicia, efectuando un juicio de valor equivocado, precisamente porque parte de una hipótesis que no es cierta: la de que el sistema judicial colombiano es ineficaz, tanto así que en un aparte de la tutela textualmente dice (pág. 28): “en fallo judicial ordinario podría en ocho o nueve años llegar a amparar nuestros derechos...”

“Pero, contrario al equívoco juicio de valor del accionante, un fallo judicial en un proceso ordinario laboral no se proferiría en ocho o nueve años, dado que la justicia laboral es bastante ágil, porque están de por medio las garantías de los derechos de los trabajadores, esta situación la han entendido los jueces y, en todo caso, pareciera que el tutelante “confunde” los términos de la duración de procesos ordinarios civiles con los laborales”.

Con base en las anteriores consideraciones, La Previsora solicitó al juez el rechazo de las pretensiones formuladas por el tutelante. Asimismo, solicitó que se abstuviera de valorar las copias simples anexadas por estos al proceso (sin autenticación ante notario), en virtud de lo

establecido por el artículo 252 del CPC21.

Idénticas consideraciones a las antes expuestas fueron presentadas por La Previsora S.A. con ocasión de la acción de tutela interpuesta por Patricia Durán Ayala, Luz Jeannette Narváez Ariza, Fernando Lombana Silva, Blanca Cecilia Melo López y José Quintero Calderón.

4. Sentencias de tutela objeto de revisión

Dentro de la acción de tutela instaurada por Raúl Fernando Navas Álvarez (T- 1414942) el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga (en primera instancia) profirió fallo el 23 de junio de 2006, en el cual declaró la improcedencia de la acción al considerar que de conformidad con lo preceptuado en el numeral 1 del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991 la acción de tutela no procede cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales. En su criterio, los derechos reclamados por el tutelante “tienen un medio de defensa judicial idóneo que es el proceso ordinario laboral, siempre y cuando acredite la condición de trabajador oficial”. Sobre el particular, agrega el Juzgado Segundo Laboral:

“(…) respecto de la ineficacia del otro medio de defensa judicial, se señala que un fallo judicial ordinario tardaría ocho o nueve años para llegar a amparar los derechos reclamados. Con este argumento podría decirse que necesariamente la acción de tutela tendría que entrar a desplazar toda la justicia ordinaria y administrativa, si estas son ineficaces.

“Desconoce este funcionado la razón por la cual RAUL FERNANDO señala que un proceso ordinario tarda ocho o nueve años, cuando el mismo depende de muchos factores pero que, en promedio en la ciudad de Bucaramanga está tramitándose en forma definitiva entre 2 y 3 años, surtidas ambas instancias”.

Igualmente, consideró que si bien la acción de tutela se interpuso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, el mismo no se configura. Al respecto afirma el despacho judicial:

“¿Cuál perjuicio irremediable? Es la pregunta que se formula el juzgado.

“El tutelante a lo largo y extenso de su escrito se limita a hacer unas afirmaciones y unos ataques a la Compañía pero deja de lado su obligación de probar los hechos que afirma.

“Entonces no encontrando el operador judicial elementos de juicio válidos para dejar sentado que- en el caso puesto a nuestra consideración se le está causando un perjuicio irremediable al accionante, que es necesario proteger mientras se adelanta el proceso ordinario laboral, no hay razón para entrar a proteger de manera transitoria unos derechos fundamentales sobre los que no hay la más mínima prueba de su vulneración”.

De otra parte, señaló el Juzgado de primera instancia que el señor Navas no aportó prueba de algunas de sus afirmaciones. En efecto:

“Obsérvese que en el plenario se habla que SINTRAPREVI agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores oficiales de la compañía. ¿En donde o con que medio quedó demostrada fehacientemente esta aseveración? Tampoco hay constancia en el expediente que el tutelante hubiese enviado derechos de petición a la Compañía solicitando la aplicación del fallo del Consejo de Estado y mucho menos aparece probado que RAUL FERNANDO NAVAS ALVAREZ hubiese solicitado a La Previsora SA. la aplicación de derechos convencionales. Con la documentación aportada se estaría demostrando hechos que corresponden a otras

personas y la acción de tutela es personal”.

Por las anteriores consideraciones, el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga resolvió negar por improcedente la acción de tutela instaurada por Raúl Fernando Navas Álvarez. Esta providencia fue impugnada por el actor mediante escrito del 19 de julio de 2006, al considerar que la tutela sí es procedente como mecanismo transitorio mientras se adelanta la correspondiente acción laboral, con el objetivo de evitar un perjuicio irremediable, así:

“Con la tutela lo que pretendo es que:

“- No se menoscabe el derecho de asociación en lo relacionado con la cobertura de una convención colectiva —lo cual no tiene nada que ver con dinero-. Tolerar una muerte convencional de un directivo viola el derecho de asociación porque éste jamás se beneficiaría de convención alguna. Al respecto la Corte Constitucional, en el fallo citado por el propio fallo de primera instancia, anotó que “resulta admisible la tutela para eliminar las desigualdades generadas por el uso indebido de los pactos colectivos de trabajo con el objeto de desestimular la asociación sindical”.

“- No se me discrimine como “trabajador de segunda” —lo cual no tiene nada que ver con dinero-. En efecto, estoy siendo discriminado respecto de los trabajadores de “primera clase”, que serían los convencionados (sic), a los que se les aplica un régimen diferente, lo cual viola la igualdad.

“- No se me someta al consecuente daño psicológico, como lo estableció la Corte Constitucional —lo cual no tiene nada que ver con dinero-, tanto personal como de mi

familia.

“Y todos estos perjuicios que, se repiten, no tienen nada que ver con dinero, son irremediables, porque si dentro de varios años llegase a ganar un proceso ordinario laboral, en el interregno sufriría todos estos vejámenes que un fallo judicial posterior no tendría la virtualidad de enmendar, por estar consumado el daño”.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

“(…) como en el presente asunto no se vislumbra que el actor haya dejado de percibir su remuneración, es decir que no se encuentra afectado en su mínimo vital, ni se evidencia un perjuicio irremediable por la negativa de la accionada en hacerle extensivos los beneficios de la Convención Colectiva; ni se encuentra acreditada la aparente violación del derecho a la igualdad que invoca y cuenta con los medios ordinarios y expeditos para la reclamación de sus derechos) se torna improcedente la tutela como acertadamente concluyó la a quo, razón por la que se mantendrá la decisión de instancia objeto de apelación”.

El 23 de junio de 2006 (en primera instancia) el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá concedió el amparo de derechos fundamentales de Patricia Durán Ayala, Luz Jeannette Narvárez Ariza, Fernando Lombana Silva, Blanca Cecilia Melo López y José Quintero Calderón (T-1417269), con ocasión de la acción de tutela interpuesta contra La Previsora S.A.. Para el efecto, consideró dicho despacho judicial:

“Si bien es cierto que los aquí tutelantes, ya no tienen las prerrogativas contenidos en el Estatuto de Directivos, y no son beneficiarios de la Convención Colectiva, no es menos cierto, que el Sindicato SINTRAPREVI agrupa a más de lo tercera parte de los trabajadores, y por

ende las normas convencionales se extienden todos los trabajadores, sean o no sean sindicalizados, por tanto es del caso aplicar en su favor el régimen convencional, suscrito entre SINTRAPREVI y LA PEVISORA S.A..

“(…)

“Así las cosas, encuentra el Juzgado que les asiste la razón en la inconformidad a los accionantes y por lo tanto debe TUTELARSE los Derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, al trabajo, el principio de la buena fe en conexidad con el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el derecho de asociación consagrados en la Constitución Nacional, invocados por las siguientes personas: PATRICIA DURAN AYALA, LUZ JEANNETTRE NARVÁEZ ARIZA, FERNANDO LOMBANA SILVA, BLANCA CECILIA MELO LÓPEZ y JOSÉ QUINTERO CALDERON, y a consecuencia, se ordene a la accionada La Previsora SA., la aplicación en su favor del Régimen de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita por el Sindicato de Trabajadores de La Previsora S.A. (sic) SINTRAPREVI y La Previsora S.A., esto para que dentro de las CURENTA Y OCHO (48) HORAS, contadas a partir de la notificación de la presente providencia, notificado al apoderado de la accionante y al accionado el resultado de la presente providencia”.

Esta providencia fue impugnada por La Previsora mediante escrito del 30 de junio de 2006, al considerar que la tutela no es procedente como mecanismo transitorio mientras se adelanta la correspondiente acción laboral, puesto que el supuesto perjuicio irremediable alegado por los accionantes no cumple con los requisitos señalados por la jurisprudencia para ser catalogado como tal, y además no fue aportada prueba de su existencia. Considera La Previsora que no se está ante un peligro grave de vulneración de alguno de los derechos fundamentales de los accionantes, ya que los mismos se encuentran vinculados a la compañía desde hace varios años y se les continúa pagando la asignación mensual correspondiente, así: “Patricia Durán Ayala: \$5’886.000, Luz Jeannette Narvaéz Ariza. \$5’886.00; Fernando Lombana Sierra: \$5’886.000; Blanca Cecilia Melo López: \$5’886.000; y

José Quintero Calderón: \$5'886.000, además de las prestaciones sociales, tales como vacaciones, prima de vacaciones, prima de navidad, cesantías, intereses a las cesantías, y reciben la atención médica y quirúrgica básica reconocida para todos los trabajadores, su cónyuge y sus hijos dependientes conforme al Sistema General de Seguridad Social”.

En igual sentido, La Previsora señala que el juez de instancia no expuso los hechos sobre los cuales funda la vulneración de los derechos fundamentales de los accionantes, ni siquiera de manera sucinta.

El primero de agosto de 2006 (en segunda instancia) la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá decidió revocar la sentencia proferida el 23 de junio de 2006 por el Juzgado Catorce Laboral, en la cual se concedió el amparo solicitado por los accionantes, al estimar que la acción de tutela era improcedente por existir otro medio defensa judicial (la acción ordinaria laboral) para lograr la aplicación de la convención colectiva a los demandantes. Sobre el particular, afirma la Sala:

“A través del proceso ordinario establecido por la ley del trabajo, puede darse lugar a un amplio debate probatorio en el que se determine la existencia de un sindicato, su condición mayoritaria, la vigencia del estatuto del directivo, la validez de la cláusula convencional que excluye su aplicación a cierto tipo de trabajadores y, en definitiva, la legitimidad de la aplicación del acuerdo colectivo a los demandantes

“El mecanismo reseñado resulta eficaz e idóneo, siendo que es la vía natural para el ejercicio de este tipo de reclamaciones y se consagran jueces especializados para el estudio de las controversias, además de que estructura un procedimiento determinado por etapas en las que las partes pueden hacer valer pruebas, argumentos, etc. Proceso que no puede ser suplantado mediante la acción de tutela, so pena de eliminar las vías ordinarias para el ejercicio de los derechos y crear una crisis del sistema y de la acción de tutela misma”.

Al analizar la procedibilidad de la acción de tutela como un mecanismo transitorio, pese a la existencia de otro medio eficaz de defensa judicial, la Sala Laboral estimó que

“no encuentra la inminencia de daño irreparable que merezca la atención preferente de la acción de tutela. No se logra determinar o demostrar como la interpretación de una norma convencional, que es un asunto propio de los jueces del trabajo, puede en el presente asunto afectar psicológicamente a los accionantes. En esa medida el daño no es cierto, pues se debe a meras conjeturas de los accionantes, en cuanto a afectaciones psicológicas en nada probadas e imposibles de suponer. Al no existir certeza en el daño, es imposible seguir en el análisis de si es grave o requiere de atención urgente”.

Por lo cual, considera que el amparo transitorio solicitado por los accionantes no procedía por no haberse demostrado la existencia de un perjuicio irremediable.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

1. Competencia y trámite

Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991 y demás disposiciones pertinentes, así como por la escogencia del caso por la Sala de Selección.

1. Problema jurídico

Vistos los anteriores antecedentes, esta Sala debe determinar, en primer término, si la acción de tutela es el mecanismo idóneo para resolver el conflicto que se expone por parte de los accionantes. Si esta respuesta es afirmativa, se deberá definir si, como lo sostienen los accionantes, la empresa ha vulnerado los derechos fundamentales a la igualdad, al debido proceso, al trabajo, a la asociación y el principio de la buena fe en conexidad con el derecho al libre desarrollo de la personalidad de los accionantes.

1. Procedencia excepcional de la acción de tutela en asuntos laborales

A juicio del Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga y de la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga, la acción de tutela incoada por Raúl Fernando Navas Álvarez resulta improcedente por cuanto existe un medio de defensa judicial ordinario, el cual es idóneo para resolver el conflicto planteado en la demanda de tutela. Por su parte, el Juzgado Catorce Laboral del Circuito de Bogotá estimó que la tutela era procedente, y en consecuencia concedió el amparo solicitado por Patricia Durán Ayala, Luz Jeannette Narváez Ariza, Fernando Lombana Silva, Blanca Cecilia Melo López y José Quintero Calderón. Por su parte, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá revocó la sentencia de primera instancia al considerar que la acción de tutela era improcedente para provocar la protección transitoria de los derechos de los tutelantes por cuanto no se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable. En este orden de ideas, pasa la Sala a analizar la procedibilidad de la acción de tutela para provocar el amparo de los derechos de los accionantes con ocasión de la negativa de la Previsora de no extenderles los beneficios previstos en la norma convencional.

El artículo 86 de la Carta Política dispone que la acción de tutela tiene carácter subsidiario, esto es, que existiendo otros mecanismos para la defensa de los derechos fundamentales del accionante éste debe acudir a ellos. De forma que la acción de tutela sólo es procedente cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial para obtener la protección a sus derechos, o cuando existiendo éste, resulte imperiosa la intervención inmediata del juez de tutela para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En particular, en materia laboral, las acciones laborales son el mecanismo por excelencia para provocar la defensa de los derechos que con ocasión de una relación laboral se susciten. Así, en la sentencia T-1496 de 200022, la Corte afirmó:

“En efecto, la jurisdicción laboral ordinaria es la competente para solucionar las controversias que surjan con ocasión de un contrato de trabajo (C.S.T., art. 2), dentro de los cuales se encuentra el estudio de la existencia de un trato discriminatorio en las relaciones laborales, ya sea porque dicho trato se da en materia salarial y prestacional o respecto a las condiciones materiales y temporales de trabajo. Ciertamente, el tratamiento no discriminatorio es un elemento propio de los contratos de trabajo²³ y por ello, el legislador ha señalado recursos ordinarios que buscan eliminar los posibles factores de desequilibrio en las relaciones de trabajo. Por lo tanto, la acción de tutela, dado su carácter subsidiario,²⁴ no procede en general, si se trata de resolver conflictos que, en principio, son de conocimiento de la jurisdicción laboral.

“No obstante, esta Corporación ha considerado que en ciertas circunstancias excepcionales es posible acudir al amparo constitucional para resolver esta clase de conflictos. Así, la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones:²⁵ (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral;²⁶ (2) que la vulneración del

derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional²⁷ y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.²⁸”

Por lo tanto, le corresponde al juez constitucional analizar en cada caso si se reúnen las condiciones señaladas, a fin de determinar si la acción de tutela es procedente o no.

En este mismo orden de ideas, la Corte ha sostenido que, en principio, el cumplimiento de la convención colectiva es un problema ajeno a la jurisdicción constitucional²⁹, ya que la legislación laboral contempla acciones idóneas (artículos 47530 y 47631 del CST) para solucionar esta clase de controversias, de forma que es la jurisdicción laboral la llamada a efectuar el recaudo probatorio pertinente, a interpretar lo pactado convencionalmente y a pronunciarse respecto de las controversias derivadas de ella³². En particular, en relación con la procedencia de la acción de tutela tratándose de la interpretación y/o aplicación de cláusulas contenidas en una convención colectiva, la Corte afirmó en la sentencia T-367 de 200333:

“Las controversias derivadas de la interpretación y aplicación de las cláusulas de toda Convención Colectiva de Trabajo deben ser llevadas ante la jurisdicción laboral, mediante las acciones previstas en el ordenamiento respectivo, como lo señala el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo, pues de otra manera la acción de tutela perdería su naturaleza residual y subsidiaria, para convertirse en instrumento principal a la hora de controvertir actuaciones

de las partes vinculadas mediante pactos o acuerdos laborales colectivos.

“La excepción a esta regla se encuentra representada, entre otras hipótesis, por la posibilidad de que la persona afectada con el incumplimiento de las cláusulas de la Convención Colectiva, además de ver comprometido un derecho de rango constitucional fundamental y de contar con otro mecanismo de defensa judicial, afronte el riesgo de sufrir un perjuicio irremediable”³⁴ (Subraya por fuera del texto original).

Adicionalmente, la acción de tutela en estos casos no sólo es improcedente por la existencia de otros medios de defensa judicial idóneos, sino además porque la controversia que suscita la convención colectiva no necesariamente implica la amenaza o vulneración de derechos fundamentales individuales que puedan ser protegidos mediante la acción de tutela³⁵. Así, cuando se han instaurado acciones de tutela originadas en el no reconocimiento o pago de prestaciones complementarias al salario, la Corte ha declarado la improcedencia de la acción de tutela para resolver el asunto, por tratarse de una controversia de tipo infraconstitucional que tiene señalada sus propios medios de defensa judicial³⁶. Expresamente, en la sentencia T-297 de 1996³⁷ la Sala Sexta de Revisión afirmó:

“Como lo ha reiterado la jurisprudencia de esta Corporación en desarrollo del artículo 86 constitucional, no corresponde al juez de tutela y por ende escapa al ámbito propio de la acción, pronunciarse acerca de asunto de índole legal, ni sobre aquellos conflictos laborales emanados de una convención colectiva de trabajo, pacto colectivo suscrito con los trabajadores o que surja de la interpretación o aplicación del contrato de trabajo, puesto que dichos diferendos corresponden dilucidar y decidir a la jurisdicción ordinaria laboral.

“Así entonces, los pronunciamientos que deban adoptarse cuando se generan controversias de carácter contractual o convencional de orden laboral, no son de competencia de la jurisdicción constitucional a través de la acción de tutela, pues para ello se debe acudir, como se anotó, a la justicia del trabajo, que es la facultada legalmente para pronunciarse en relación con el contenido, cumplimiento y vigencia de las convenciones colectivas salvo que se invoque la violación de derechos constitucionales fundamentales”.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

En este orden de ideas, la Corte ha afirmado que:

“(…) [I]a acción de tutela en el campo de obligaciones laborales no procede para el reconocimiento de prestaciones extralegales o derechos diferentes al pago oportuno de salarios ciertos e indiscutibles”.³⁸

Por lo tanto, la acción de tutela sólo resulta procedente para provocar el amparo transitorio cuando están de por medio derechos de rango constitucional y se esté ante un perjuicio irremediable³⁹. Entre estos casos se encuentra, por ejemplo, la suspensión prolongada del pago de salarios que significa para el trabajador y su familia una afectación a su mínimo vital y a su subsistencia, independientemente de que la remuneración haya sido pactada contractualmente o mediante convención colectiva⁴⁰. En este evento, su pago puede ser reclamado mediante la acción de tutela pues la situación económica crítica que afecta sus derechos fundamentales hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez constitucional para restablecer su goce.⁴¹ La Corte ha considerado que en estos casos, la controversia planteada desborda el marco meramente legal, convirtiéndose en un asunto de índole constitucional.⁴²

En otros casos, la Corte ha avocado el conocimiento de fondo de la controversia al estimar que los mecanismos judiciales a disposición de los accionantes no permitirían el restablecimiento de sus derechos fundamentales, en cuyo caso a dispuesto el amparo de manera definitiva. Este fue el caso analizado en la sentencia T-1153 de 2001, que giraba en torno a la aplicación de una cláusula de la convención colectiva de ECOPETROL, en la que disponía que las becas para adelantar estudios universitarios sólo estaban previstas para “la esposa o compañera permanente inscrita del trabajador”, mas no para el esposo o compañero permanente inscrito de la trabajadora. El amparo había sido negado por los jueces de instancia, quienes adujeron que los accionantes contaban con las acciones ante la jurisdicción laboral ordinaria para lograr lo pretendido. En dicha ocasión, la Corte consideró que

“(…) los derechos constitucionales de los accionantes no pueden ser restablecidos por los jueces ordinarios, facultados para hacer exigibles las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo, habida cuenta que tales derechos no están siendo quebrantados por una aplicación indebida, como tampoco por una interpretación errónea de la Convención, sino porque las partes contratantes así lo convinieron, contrario a lo sostenido por los jueces de instancia, corresponde al juez constitucional el restablecimiento de dichos derechos”.

En este orden de ideas, la Sala procederá a determinar si, en el presente caso, se reúnen las condiciones de procedencia de la acción de tutela.

1. Caso concreto: Improcedencia de la tutela como mecanismo transitorio. Condiciones para que se pueda predicar la existencia de un perjuicio irremediable.

En el presente caso, los accionantes pretenden obtener la aplicación de los beneficios de la convención colectiva ante la declaratoria de nulidad de algunos artículos del Estatuto del Directivo. Para los accionantes, la renuncia a los beneficios de la convención colectiva que hicieron en vigencia del Estatuto del Directivo y en aras de acogerse a los beneficios previstos en éste último no debe entenderse como irrevocable. En este sentido, afirman que los beneficios de la convención colectiva deben extenderseles por cuanto han manifestado a La Previsora su deseo de acogerse a las normas convencionales. De forma que la negativa de la compañía ha dado lugar a la vulneración de algunos de sus derechos fundamentales, por lo cual apelan a la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Por su parte, la Previsora aduce no tener la obligación de extender los beneficios de la convención por dos razones. En primer lugar, porque, tal y como quedó establecido en la cláusula quinta de la Convención celebrada con el sindicato de la compañía de seguros, los cargos que ocupan los accionantes fueron excluidos expresamente de su ámbito de aplicación, por tratarse de cargos de dirección, confianza y manejo. Y en segundo lugar, porque la renuncia que los accionantes hicieron al acogerse al Estatuto del Directivo fue voluntaria e irrevocable.

En primer lugar, la Sala de Revisión advierte que la controversia gira en torno a determinar si los accionantes deben ser beneficiarios de la convención colectiva. Para el efecto, de acuerdo con lo antes expuesto, este conflicto debe ser resuelto por excelencia por la jurisdicción laboral, puesto que la ley sustantiva ha previsto para el efecto mecanismos procesales en los artículos 475 y 476 del CST. Así lo reconocen los accionantes, al advertir en el escrito de tutela que cuentan con las acciones pertinentes ante la jurisdicción laboral. Por ello, al contar con mecanismos para la defensa de sus intereses y en virtud del principio de subsidiariedad, la acción de tutela es improcedente.

No obstante, los actores manifestaron que acuden a la tutela como un mecanismo transitorio en aras de evitar un perjuicio irremediable, por lo cual corresponde a la Sala detenerse en el análisis de los elementos que configuran esta clase de perjuicio para establecer si concurren en este caso particular.

En relación con la existencia de un perjuicio irremediable, considera la Sala necesario remitirse en este punto a la jurisprudencia relativa a los elementos necesarios para la configuración de esta clase de perjuicios. Al respecto, en la sentencia SU-1070 de 200343 la Sala Plena sintetizó las condiciones que debe reunir el perjuicio para que proceda la acción de tutela como mecanismo transitorio, retomando para el efecto lo afirmado en la sentencia T-599 de 200244, a saber:

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

Si no concurren los anteriores supuestos y no se ha demostrado la inminente configuración del perjuicio irremediable, la acción de tutela no será procedente.

Sea lo primero identificar cual es el perjuicio irremediable alegado por los accionantes para a partir de su definición analizar el cumplimiento de las condiciones señaladas por la jurisprudencia de la Corporación. A pesar de que los mismos acuden a la acción de tutela como un mecanismo transitorio, no exponen con claridad en el escrito de tutela en que consiste el perjuicio irremediable al que se están enfrentando por la negativa de La Previsora de darle aplicación a la norma colectiva en su caso. Los accionantes se limitan a afirmar que dicho perjuicio existe, que es irremediable, inminente, urgente y grave, de forma que la

adopción de medidas por parte del juez constitucional para evitar que se continúe presentando es impostergable.

Si en gracia de discusión se admitiera que los accionantes estiman que el perjuicio es el cese de los beneficios establecidos en el Estatuto del Directivo y la imposibilidad de gozar de los beneficios de la convención colectiva, por la renuncia que los mismos hicieran, la Sala no encuentra que ello no afecta el mínimo vital.

En efecto, de las pruebas que obran en el expediente se desprende que los accionantes continúan desempeñando los cargos que han ocupado por un número plural de años, con contrato a término indefinido y recibiendo el salario correspondiente, que en el más bajo de los casos asciende a cerca de \$2'400,000. Entonces, no existe prueba alguna que lleve al convencimiento de que la negativa de La Previsora de extender los beneficios de la convención afecte el mínimo vital de los accionantes ni algún otro derecho fundamental.

La Sala no ve como la no continuidad de los beneficios establecidos en el Estatuto del Directivo, que venían siendo recibidos por los trabajadores hasta que se produjo la firmeza de la sentencia del Consejo de Estado que declaró la nulidad de algunos apartes del mismo, podría afectar el mínimo vital. En efecto, el Estatuto preveía para los funcionarios cobijados por el Estatuto los siguientes beneficios adicionales:

- a. Póliza de hospitalización y cirugía y amparo de maternidad.
- b. Póliza de seguros de vida.
- c. Aportes de la compañía a FIMPREVI46.
- d. Prestamos para vivienda.

- e. Prestamos para educación condonables por asistencia o aprobación de estudios.
- f. Prestamos personal anual.
- g. Prestamos para adquisición de automóvil.
- h. Prestamos para adquisición de computador.

La Sala estima que dados los salarios percibidos por los accionantes, estos pueden acceder a los productos de los que gozaban en vigencia del Estatuto del Directivo. En este orden de ideas, la Sala no considera que el cese de los beneficios del Estatuto implique para los accionantes un daño tal que exija la protección inmediata mediante la acción de tutela, por requerirse la adopción de medidas urgentes y, por lo tanto, impostergables.

Igualmente, si bien los accionantes no siguen gozando de la póliza de hospitalización y cirugía, ello de manera alguna pone en peligro el derecho a la salud, ya que la Previsora continúa aportando la parte que le corresponde de la cotización mensual a la entidad promotora de salud correspondiente, de forma que los accionantes siguen amparados frente al riesgo derivado de alguna contingencia en salud que pudiera presentarse, conforme al sistema general de seguridad social en salud.

Los accionantes aducen que la falta de claridad por parte de la Previsora en relación con la aplicación de la Convención Colectiva los ubica en un limbo jurídico, puesto que “no quedaríamos sujetos ni al Estatuto del Directivo ni a la Convención Colectiva, con lo cual seguiríamos trabajando sin tener claridad qué salario, primas, vacaciones y demás prestaciones vamos a tener”. La Sala observa que a los accionantes se les siguen pagando las prestaciones legalmente previstas, tales como vacaciones, primas de servicios, cesantías, entre otras. Por lo tanto, la Sala no encuentra que la incertidumbre jurídica aducida por los actores se refiera a las prestaciones básicas que legalmente les corresponden, sino que está referida a prestaciones convencionales adicionales de orden económico, cuyo pago no puede

ser definido ni provocado a través de la acción de tutela.

En gracia de discusión podría considerarse, como lo sugieren los actores en algunos apartes del escrito de tutela, que el perjuicio que se busca evitar se configura por la imposibilidad de los accionantes de gozar de los derechos de asociación. No obstante, los mismos actores manifiestan que a pesar de no gozar de los beneficios de la convención colectiva, "(...) La Previsora S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS no nos deja ingresar al Sindicato o, más exactamente, sí nos deja entrar pero sin que ello se traduzca en el goce del derecho a beneficiarse de las cláusulas de la Convención Colectiva suscrita por el Sindicato. Es decir, es como entrar para pagar las cuotas sindicales pero sin beneficiarse de las conquistas del Sindicato". Por lo tanto, la Sala tampoco encuentra que el perjuicio esté referido al derecho de asociación, pues la compañía en ningún momento ha imposibilitado que los actores ingresen al sindicato.

No sobra subrayar que cuando se alega la existencia de un perjuicio irremediable, salvo situaciones de extrema vulnerabilidad, debilidad o marginación, incumbe a la parte que lo alega aportar prueba que permita su acreditación en sede de tutela. Al respecto, la Corte se ha pronunciado en reiterada jurisprudencia⁴⁷, entre la que se encuentra la sentencia T-278 de 1995⁴⁸, en la cual se expresó:

"En relación con el perjuicio irremediable, la Corte Constitucional ha tenido la oportunidad de expresar que, para que este se configure no basta la sola afirmación del accionante, sino que aquél debe estar plenamente acreditado en el proceso, y que además se adopte como mecanismo transitorio mientras se resuelve el derecho por parte del juez competente para decidir la situación en forma definitiva".

En el caso que se analiza, ninguno de los accionantes aportó prueba de que la ausencia de los beneficios convencionales los han puesto en una situación económica difícil a ellos y a sus familias, de la cual se pueda constatar la vulneración del derecho al mínimo vital.

Aunado a lo anterior, para la Sala de Revisión es evidente que en el caso bajo estudio no existe una controversia constitucional que haga procedente la acción de tutela, pues el conflicto se deriva de la interpretación de la cláusula quinta de la convención colectiva de trabajo, así como de la definición de si la renuncia que hicieron los accionantes de los beneficios de la convención es irrevocable o no. Igualmente, la controversia gira en torno a determinar si la declaratoria de nulidad por parte del Consejo de Estado de algunos artículos del Estatuto Directivo⁴⁹ implica que las personas excluidas expresamente de los beneficios de la convención se verán beneficiadas de la misma. De forma que la pretensión de reconocimiento de los beneficios de la convención a los directivos accionantes, así como a los demás directivos, es un asunto que no le corresponde dilucidar a la jurisdicción constitucional. Por lo tanto, al no ser el problema que se debate de naturaleza constitucional, y al estar referido a la posible violación de derechos de rango legal o convencional, es al juez laboral a quien corresponde su conocimiento.

En consecuencia, la Sala estima que en el presente caso el perjuicio alegado por los accionantes no se produce de manera cierta y evidente sobre un derecho fundamental. Por tanto, de conformidad con el análisis efectuado sobre la no configuración de un perjuicio irremediable con las características que hacen procedente la tutela como mecanismo transitorio, la Sala de Revisión concluye que la tutela no reúne las condiciones para proceder de manera transitoria en éste caso.

En conclusión, la controversia que se plantea por los actores en el presente caso en torno a la extensión de los beneficios de la norma convencional, no encaja en las situaciones laborales que la jurisprudencia constitucional ha aceptado resolver por la vía de la acción de tutela, de forma que será declarada improcedente.

III. DECISIÓN

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

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR el fallo proferido el 23 de junio de 2006 en primera instancia por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Bucaramanga y el fallo proferido el 28 de julio de 2006 en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bucaramanga, dentro de la acción de tutela instaurada por Raúl Fernando Navas Álvarez contra La Previsora S.A., así como el fallo proferido el primero de agosto de 2006 en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito de Bogotá, dentro de la acción de tutela instaurada por Patricia Durán Ayala, Luz Jeannette Narváez Ariza, Fernando Lombana Silva, Blanca Cecilia Melo López y José Quintero Calderón contra La Previsora S.A.

Segundo.- LÍBRESE por secretaría la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA

Magistrado Ponente

JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO

Magistrado

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado

AUSENTE EN COMISION

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Secretaria General

1 Este sindicato obtuvo la personería jurídica el 28 de julio de 1977 y agrupa a más de la tercera parte de los trabajadores oficiales de la Compañía, según fue expresado por la Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores de Previsora S.A. Compañía de Seguros, SINTRAPREVI, Ana Isabel Forero Maldonado, en escrito del 23 de junio de 2006 que contiene la contestación a la acción de tutela interpuesta contra La Previsora por el señor Manuel de Jesús Gómez Ordoñez ante el Juzgado Penal del Circuito Especializado de Mocoa. Folios 247 al 249 del cuaderno principal de la tutela T- 1414942.

2 La cláusula tercera dispone: “Cláusula Tercera. De los trabajadores a quienes no se aplica la Convención: Quedan excluidos de la presente Convención los trabajadores que renuncien voluntaria y expresamente a sus beneficios conforme a lo estipulado en el artículo 39 del Decreto 2351 do 1965”. A su turno, la cláusula quinta dispone: “Cláusula Quinta.- (Convención Colectiva de Trabajo del 23 de enero de 1997) Cuota Por Beneficio Convencional.- Los Trabajadores no Sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la Convención Colectiva de Trabajo, deberán pagar al Sindicato SINTRAPREVI durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al Sindicato. La Compañía descontará mensualmente dicha cuota y la pondrá a disposición de SINTRAPREVI. || Parágrafo primero: Quedarán excluidos de los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo, los siguientes trabajadores: || a) Quienes ejerzan a representación de La Previsora S.A. COMPAÑÍA DE SEGUROS en la etapa de arreglo directo de los procesos de negociación colectiva o en las conversaciones subsiguientes tendientes a lograr un acuerdo directo. || b) Aquellos que desempeñen los cargos de: Vicepresidentes, Secretario General, Gerentes de Casa Matriz, Gerentes de Regional, Gerentes de Sucursal, Subgerentes de Casa Matriz, Subgerentes de Regional, Subgerentes de Sucursal, Asistente de Presidencia, Asistente de Recursos Humanos, Asesor de Vicepresidencia. Contralor. Auditores. Jefes de Unidad. Jefes de Oficina y Subjefes de Oficina, con excepción de quienes en la actualidad estuvieren ocupando uno de los mencionados carpos y no hubieren renunciado a ella. || No les será aplicable la exclusión contenida en este literal a los trabajadores que, a partir de la vigencia de la presente Convención, se vinculen a la Compañía en los cargos de Jefes de Unidad y Subjefes de Oficina. || Los demás trabajadores quedarán sujetos a las disposiciones contenidas en la Ley y en la Convención Colectiva, y en el evento de que renuncien voluntariamente a sus beneficios, podrán en cualquier momento, volver a acogerse a ella en

su integridad. || Parágrafo segundo: De la Cuota Extraordinaria por Beneficio Convencional : A los trabajadores que en adelante se beneficien de las convenciones colectivas de trabajo, resultantes de los pliegos de peticiones de SINTRAPREVI, se les descontará por la Compañía, por una sola vez, en cada año de vigencia de dichos actos jurídicos, con destino a SINTRAPREVI, el equivalente al porcentaje de incremento salarial que se decreta en cada año de vigencia convencional. Este porcentaje se aplicará sobre el primer incremento salarial mensual en cada vigencia”.

3 Estos acuerdos han sido modificados por los acuerdos 01 de 2002, 07 de 2001, 02 de 2002, 03 de 2002 y 04 de 2004. Adicionalmente, el 8 de septiembre de 1996 se expidió la Resolución 14, por medio de la cual se reglamenta el otorgamiento de préstamos de vivienda para los empleados sujetos al Estatuto Directivo.

4 De acuerdo con la cláusula primera del Acuerdo 08 del 12 de junio de 1996 (modifica el Acuerdo 07 del 11 de abril de 1996), los siguientes cargos se consideran como de dirección, confianza y manejo: vicepresidentes, secretario general, gerentes de casa matriz, de regional y de sucursal, subgerentes de casa matriz, de regional y de sucursal , asistente de presidencia , asistente de recursos humanos, asesor de vicepresidencia , contralor , auditores , jefes de unidad , jefes de oficina , subjefes de oficina, y todos aquellos que se creen con posterioridad que sean del mismo nivel, o superior, de los aquí mencionados.

5 A folios 186 a 189 del cuaderno principal de la tutela T-1417269 se observan las comunicaciones dirigidas en este sentido por Patricia Durán Ayala, Fernando Lombana, Blanca Cecilia Melo López y José Quintero Calderón.

6 Igualmente la empresa agregó que no era posible darle aplicación al fallo del Consejo de Estado, en tanto que para dicha fecha éste aún no había quedado en firme. El 18 de mayo de 2006 quedó ejecutoriada esta sentencia.

7 Folios 135 y 136 del cuaderno principal de la tutela T- 1414942 y folios 117 y 118 del cuaderno principal de la tutela T-1417269. Expresamente en este oficio afirmó la compañía: “No compartimos los argumentos contenidos en el escrito de fecha abril 21 de 2006, mediante el cual se sustenta el recurso de reposición en cuanto a la inaplicabilidad de la cláusula convencional que establece la exclusión de 16 denominaciones de empleos correspondientes a cargos de dirección, confianza y manejo de la planta de personal de La

Previsora, pues, consideramos, como lo señalamos en el oficio objeto del recurso, que la convención está plenamente vigente en este aspecto y por lo tanto no es factible la aplicación de los beneficios convencionales a la señora Zenobia Gutiérrez Peraza que desempeña el cargo de Gerente de la Sucursal Riohacha. || En nada afecta la sentencia de nulidad del estatuto la cláusula convencional y tampoco deja de ser inaplicable la cláusula de exclusión de los beneficios convencionales, por la revocatoria que el trabajador presentó a la renuncia a los beneficios convencionales, la exclusión es de pleno derecho, sin condición jurídica alguna y así ha sido aceptada por la jurisprudencia laboral en reiteradas sentencias”.

8 Folio 280 del cuaderno principal de la tutela T- 1414942.

9 Folio 109 del cuaderno principal de la tutela T-1417269.

10 Folio 110 del cuaderno principal de la tutela T-1417269.

11 Folios 137 y 138 del cuaderno principal de la tutela T- 1414942 y folios 119 y 120 del cuaderno principal de la tutela T-1417269. Estos e-mail se encuentran dirigidos a los directivos de la empresa. En el e-mail enviado por el vicepresidente administrativo se expresa: “En el día de hoy 18 de mayo de 2006, la Compañía fue notificada por estado con relación a las aclaraciones solicitadas por ésta con respecto al fallo de nulidad parcial del “Estatuto del Directivo”. || Así las cosas, los beneficios económicos contenidos en el Estatuto del Directivo pierden toda su vigencia. || La Compañía está analizando alternativas para mitigar el impacto que ésta decisión judicial ha causado”. A su turno, en el e-mail enviado por la Gerente de Gestión Humana se afirma: “Dando alcance al correo enviado por la Vicepresidencia Administrativa para señalar que la cobertura de la Póliza de Hospitalización y Cirugía No. HN 000197 tendrá vigencia hasta hoy a las 12:00 pm. Teniendo en cuenta lo anterior, se acordó con Colseguros S.A. lo siguiente: || 1. Las autorizaciones emitidas hasta la fecha serán respetadas, es decir, podrán ser utilizadas. || 2. Las hospitalizaciones en curso tendrán cobertura hasta su finalización. || 3. El Servicio Médico de Casa Matriz continuará prestando consulta básica a los directivos. De otra parte, y en consideración a la importancia que el tema reviste, se solicitó a Colseguros estudiar la posibilidad de ofrecer una póliza colectiva en las mismas condiciones y costo igual o cercano al actual, cuya prima sería descontable por nómina. || Es importante anotar que, en la medida que más personas se

encuentren interesadas en continuar con esta póliza, se podrá obtener unas condiciones más favorables”.

12 Según se observa en el certificado que obra a folio 196, expedido por la gerencia de gestión humana de La Previsora S.A., expedida el 14 de junio de 2006. El salario de un subgerente de sucursal asciende a la suma de \$2'431.360, según se observa en folio 195 del cuaderno principal de la tutela T-1417269.

13 Folios 190 a 194 del cuaderno principal de la tutela T-1417269. En folio 195 del cuaderno principal de la tutela T-1417269 se observa que el salario para gerentes generales es de \$6'762,376, para gerente nacional de \$6'762,376, y para gerente de casa matriz de \$5'886,000.

14 Folios 1 al 30 del cuaderno principal de la tutela T- 1414942 y folios 1 al 32 del cuaderno principal de la tutela T-1417269.

15 De acuerdo con el escrito de tutela, se desconocen las siguientes disposiciones: (i) los artículos 7, 8, 9, 16 y 17 de la Convención Americana o “Pacto de San José de Costa Rica”; (ii) los artículos 8, 9, 10, 13, 14, 15 y 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos; (iii) los artículos 6, 7, 8, 9, 10 y 12 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y (iv) los Convenios de la OIT aprobados por Colombia.

16 Folio 139 del cuaderno principal de la tutela T- 1414942 y folio 121 del cuaderno principal de la tutela T-1417269, en el cual obra certificación del 24 de mayo de 2006 expedida por la presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores de La Previsora S. A “SINTRAPREVI”, en el cual se expresa: “Yo, ANA ISABEL FORERO MALDONADO, identificada con la cédula de ciudadanía 41.649.497 de Bogotá, en mi calidad de Presidenta del Sindicato Nacional de Trabajadores de Previsora S.A. Compañía de Seguros, SINTRAPREVI, me permito certificar, bajo la gravedad de juramento, que el Señor CÉSAR MAYA BERNAL, identificado con la cédula de ciudadanía No. 7.496.506 de Armenia, ocupa en la actualidad el cargo de Gerente en Armenia de Previsora S.A. Compañía. de Seguros, que es un cargo de dirección y confianza de dicha Empresa, y se encuentra actualmente vinculado a SINTRAPREVI, aportando las cuotas respectivas y gozando de todos los beneficios de la Convención Colectiva de Trabajo que Sindicato tiene suscrita con la Empresa” (Mayúsculas en el texto original).

17 Este artículo, en lo pertinente dispone: “Artículo 471 (modificado por el artículo 38 del Decreto 2351 de 1956) 1. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados (...)”.

18 Folios 154 al 172 tutela T- 1414942 y folios 127 al 146 del cuaderno principal de la tutela T-1417269.

19 Folios 148 a 151 tutela T- 1414942 y folio 121 del cuaderno principal de la tutela T-1417269.

Produced by the free evaluation copy of TotalHTMLConverter

21 “Artículo 252. Documento auténtico (Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 794 de 2003) Es auténtico un documento cuando existe certeza sobre la persona que lo ha elaborado, manuscrito o firmado. El documento público se presume auténtico, mientras no se compruebe lo contrario mediante tacha de falsedad. ||

El documento privado es auténtico en los siguientes casos: || 1. Si ha sido reconocido ante el juez o notario, o si judicialmente se ordenó tenerlo por reconocido.|| 2. Si fue inscrito en un registro público a petición de quien lo firmó.|| 3. Si habiéndose aportado a un proceso y afirmado estar suscrito, o haber sido manuscrito por la parte contra quien se opone, ésta no lo tachó de falso oportunamente, o los sucesores del causante a quien se atribuye dejaren de hacer la manifestación contemplada en el inciso segundo del artículo 289. || Esta norma se aplicará también a las reproducciones mecánicas de la voz o de la imagen de la parte contra quien se aducen, afirmándose que corresponde a ella. || 4. Si fue reconocido implícitamente de conformidad con el artículo 276. || 5. Si se declaró auténtico en providencia judicial dictada en proceso anterior, con audiencia de la parte contra quien se opone en el nuevo proceso, o en la diligencia de reconocimiento de que trata el artículo 274. ||

Se presumen auténticos los libros de comercio debidamente registrados y llevados en legal forma, el contenido y las firmas de pólizas de seguros y recibos de pago de sus primas, certificados, recibos, bonos y títulos de inversión en establecimientos de crédito y contratos de prenda con éstos, cartas de crédito, contratos de cuentas corrientes bancarias, extractos

del movimiento de éstas y de cuentas con aquellos establecimientos, recibos de consignación y comprobantes de créditos, de débitos y de entrega de chequeras, emitidos por los mismos establecimientos, y los títulos de acciones en sociedades comerciales y bonos emitidos por estas, títulos valores, certificados y títulos de almacenes generales de depósito, y demás documentos privados a los cuales la ley otorgue tal presunción. || En todos los procesos, los documentos privados presentados por las partes para ser incorporados a un expediente judicial con fines probatorios, se reputarán auténticos, sin necesidad de presentación personal ni autenticación. Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en relación con los documentos emanados de terceros. || Se presumen auténticos todos los documentos que reúnan los requisitos establecidos en el artículo 488, cuando de ellos se pretenda derivar título ejecutivo. || Los memoriales presentados para que formen parte del expediente se presumirán auténticos salvo aquellos que impliquen o comporten disposición del derecho en litigio y los poderes otorgados a apoderados judiciales que, en todo caso, requerirán de presentación personal o autenticación.”

22 M.P.: Martha Victoria Sáchica Méndez. Ver, entre otras las sentencias T-297 de 1996 (M.P.: Hernando Herrera Vergara), T-344 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), T-430 de 1999 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz),y T-367 de 2003 (M.P.: Eduardo Montealegre Lynett).

23 Sentencias T-230 de 1994 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz), T-143 de 1995 (M.P.: Antonio Barrera Carbonell, SU-342/95 (MP Antonio Barrera Carbonell) y SU-519 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), entre otras.

24 T-262 de 1998 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz).

25 T-335 de 2000 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz).

26 SU-342 de 1995 (M.P.: Antonio Barrera Carbonell) y SU-547 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo).

27 T-079 de 1995 (M.P.:Alejandro Martínez Caballero).

28 SU-547 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo) y SU-667 de 1998 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo).

29 SU-547 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo). Entre otras, ver la sentencia T-884 de 2005 (M.P.: Rodrigo escobar Gil).

30 Este artículo dispone: “Artículo 475. Acciones de los sindicatos. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios”.

31 Este artículo dispone: “Artículo 476. Acciones de los trabajadores. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato”.

32 Ver entre otras las sentencias T-297 de 1996 (M.P.: Hernando Herrera Vergara); T-001, T-344 y SU-547 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo); T-430 de 1999 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz) y T-367 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett).

33M.P.: Eduardo Montealegre Lynett. En el mismo sentido, ver las sentencias T-297, T-344 y SU 547 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo); T-430 de 1999 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz); T-1153 de 2001 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis; S.V.: Clara Inés Vargas Hernández).

34 Sentencia T-367 de 2003 (M.P.: Eduardo Montealegre Lynett). En este caso, la Sala Séptima de Revisión se pronunció sobre Acción de tutela instaurada por el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria -SINALTRABAVARIA - contra Bavaria S.A., aduciendo que la empresa había desconocido el procedimiento previsto en la Convención para lograr la solución de los conflictos internos, negándose a conceder los permisos sindicales remunerados previstos en la Convención Colectiva. La sala consideró que el perjuicio alegado por el accionante no tenía el carácter de un perjuicio irremediable, en los términos del artículo 86 de la Constitución Política. Por tanto, concluyó que la controversia entre SINALTRABAVARIA y Bavaria debía debatirse ante la jurisdicción laboral ordinaria “toda vez que se trata de una discrepancia originada en la interpretación y aplicación de la Convención Colectiva que rige entre el sindicato y la empresa”. En este orden de ideas, la Sala resolvió confirmar el fallo de primera instancia, mediante el cual fue negado el amparo solicitado por SINALTRABAVARIA contra Bavaria S.A., por la presunta violación de los derechos de asociación sindical y al debido proceso.

35 SU-547 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo).

36 Ver, entre otras, las sentencias T-376 de 2000 (M.P.: Antonio Barrera Carbonell); T-1599 de 2000 (Fabio Morón Díaz); y, T-047 de 2002 (M.P.: Alvaro Tafur Galvis). Sobre el particular, en la sentencia T-884 de 2005 (M.P.: Rodrigo escobar Gil), la Corte sostuvo que “(...) el respeto por el ámbito de actuación de la jurisdicción ordinaria, esta acorde con la naturaleza residual y subsidiaria de este mecanismo de amparo constitucional e impide entrar a realizar una valoración fáctica y jurídica de la situación expuesta a fin de establecer los alcances y términos de las obligaciones contraídas en el momento de celebrar la convención”.

37 M.P.: Hernando Herrera Vergara. En este caso, la Sala Sexta se pronunció sobre la acción de tutela instaurada contra el Alcalde Municipal de Sogamoso con ocasión de la aplicación de una cláusula de la convención colectiva de trabajo en la que disponía que “cuando el trabajador oficial salga pensionado, se retire voluntariamente o llegue a fallecer, el municipio llenará la vacante con el hijo del trabajador cesante, vinculación que se hará mediante contrato a término indefinido; en caso de no tener hijo (a) el trabajador, la administración procederá a nombrar en la vacante teniendo en cuenta los ascensos a que haya lugar”. El accionante había solicitado en varias oportunidades dar cumplimiento a la convención y en consecuencia nombrar a su hijo en la vacante que él dejó, por lo cual ante la negativa del Alcalde instauró acción de tutela.

38 Sentencia T-106 de 2001 (M.P.: Fabio Morón Díaz).

39 Debe resaltarse que en el evento en que la acción de tutela se interponga como un mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, este debe reunir las condiciones señaladas por la jurisprudencia constitucional para justificar el amparo. En particular, este punto cobra relevancia en el presente caso ya que los accionantes interpusieron la acción como un mecanismo de defensa provisional.

40 Sobre el pago oportuno de la remuneración se pueden consultar, entre otras, las siguientes sentencias T-167 de 1994 y T-015 de 1995 (M.P.: Hernando Herrera Vergara); T-063 de 1995, T-437 de 1996 y T-081 de 1997 (M.P.: José Gregorio Hernández Galindo), T-146 de 1996 y T-234 de 1997 (M.P.: Carlos Gaviria Díaz); T-565 y T-641 de 1996, T-006 de 1997 y T- 103 de 1999 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz); y T-012 de 1998 (M.P.: Alejandro Martínez Caballero).

41 Ver, entre otras, las sentencias T-430 de 1999 (M.P.: Eduardo Cifuentes Muñoz) y SU-995 de 1999 (M.P.: Carlos Gaviria Díaz). En esta última sentencia, la Corte afirmó: "(...) el derecho de todos los trabajadores al pago oportuno de su remuneración salarial, es una garantía que no se agota en la simple enunciación de un deber surgido de la relación laboral, sino que se trata de un verdadero derecho fundamental. La cumplida cancelación del salario está íntimamente ligada a la protección de valores y principios básicos del ordenamiento jurídico, que velan por la igualdad de los ciudadanos, el ideal de un orden justo, el reconocimiento de la dignidad humana, el mínimo material sobre el cual puede concretarse el libre desarrollo de la personalidad, y se realiza el amparo de la familia como institución básica de la sociedad. No puede olvidarse que la figura de la retribución salarial está directamente relacionada con la satisfacción del derecho fundamental de las personas a la subsistencia, reconocido por la Corte Constitucional como emanación de las garantías a la vida, a la salud, al trabajo, y a la seguridad social. Además, no puede perderse de vista que, como la mayoría de garantías laborales, el pago oportuno de los salarios es un derecho que no se agota en la satisfacción de las necesidades de mera subsistencia biológica del individuo, pues debe permitir el ejercicio y realización de los valores y propósitos de vida individuales y su falta compromete el logro de las aspiraciones legítimas del grupo familiar que depende económicamente del trabajador. Alrededor del trabajo se desarrolla una compleja dinámica social que está ligada a la realización de proyectos de vida digna y desarrollo, tanto individuales como colectivos que, por estar garantizados por la Carta Política como fundamento del orden justo, deben ponderarse al momento de estudiar cada caso particular".

42 T-076 de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil).

43 SU-1070 de 2003, M.P.: Jaime Córdoba Triviño; A.V.: Jaime Córdoba Triviño; A.V.: Jaime Araujo Rentería, S.V.: Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra, Eduardo Montealegre Lynett y Clara Inés Vargas Hernández.

44 M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa.

45 Ver por ejemplo, las sentencias T-225 de 1993, MP. Vladimiro Naranjo Mesa, donde la Corte, luego de admitir la tutela y la SU-086 de 1999; M.P. José Gregorio Hernández Galindo, donde la Corte Constitucional revocó varios fallos de instancia en los que se negaba la tutela por considerarse que lo pertinente en los casos en los que el órgano nominador no seguía el

orden impuesto por la lista de elegibles era instaurar una acción electoral o una acción de nulidad y restablecimiento del derecho, en ese evento la tutela procedía como mecanismo judicial de protección transitorio.

46 Fondo Mutuo de Inversión.

47 Sobre la necesidad de demostrar la existencia del perjuicio irremediable, ver – entre otras- las sentencias T-1584 de 2000 (M.P.: Fabio Morón Díaz); T-1205 de 2001 (M.P.: Clara Inés Vargas Hernández), SU-1070 de 2003 (M.P.: Jaime Córdoba Triviño); T-1085 de 2003 (M.P.: Eduardo Montealegre Lynett), T-628 de 2005 (M.P.: Manuel José Cepeda Espinosa); y T-644 de 2005(M.P.: Jaime Córdoba Triviño).

48 M.P.: Hernando Herrera Vergara.

49 El 16 de febrero de 2006 la Sección Segunda del Consejo de Estado declaró la nulidad de los artículos 3, 4, 5, 7 y 8 del Acuerdo 07 del 11 de abril de 1996, expedido por la Junta Directiva de La Previsora; el Acuerdo 08 del 12 de junio del mismo año, por el cual se modificó el Acuerdo 07 de 1996 en lo referente al otorgamiento de préstamos para vivienda, educación y personal; y la Resolución 014 de 1996 mediante la cual se expidió la reglamentación para el otorgamiento de préstamos destinados a vivienda de los empleados cobijados por el Estatuto Directivo.