COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1209/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1209/00
Expediente	—
Fecha	1999-10-13
Sala	Sala de
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Accion De Reintegro De Trabajador Con Fuero Sindical
- Jurisdiccion Laboral
- /Accion De Tutela
- Derecho De Asociacion Sindical De Los Servidores Publicos
- Derecho Al Minimo Vital Del Trabajador
- Remuneracion Minima Vital Y Movil

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Para conocer de conflictos sobre existencia de fuero sindical Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo

Texto completo

T-1209-00 Sentencia T-1209/00 Sentencia T-1209/00 FUERO SINDICAL -Finalidad ACCION DE REINTEGRO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL -Prescripción JURISDICCION LABORAL -Conflictos por razón del fuero sindical de trabajadores particulares JUEZ DE TUTELA -Incompetencia para conocer de conflictos sobre existencia de fuero sindical /ACCION DE TUTELA -Subsidiariedad DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL DE LOS SERVIDORES PUBLICOS -Naturaleza jurídica ACCION DE REINTEGRO DE TRABAJADOR CON FUERO SINDICAL -Eficacia para la protección de derechos fundamentales por despido sin previa calificación judicial FUERO SINDICAL -Traslado de empleado DERECHO AL MINIMO VITAL DEL TRABAJADOR -Pago oportuno de salarios REMUNERACION MINIMA VITAL Y MOVIL -Movilidad DERECHO AL PAGO OPORTUNO DEL SALARIO -Reconocimiento totalidad de sumas adeudadas Referencia:

expediente T- 319009 Acción de tutela instaurada por Jaime Araujo Procedencia: Juzgado 1° Penal Municipal Riohacha Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Bogotá, D.C., catorce (14) de septiembre de dos mil (2.000).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados doctores Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de las sentencias dictadas por el Juzgado 1° Penal

Municipal de Riohacha y el Juzgado 1° Penal del Circuito de Riohacha dentro de la acción de tutela instaurada por Jaime Araujo Corrales contra la Secretaría Seccional de Salud de la Guajira.

ANTECEDENTES HECHOS 1. Jaime Araujo Corrales figura desde 1994 en la planta del departamento administrativo de salud de la Guajira y desde esa época venía laborando en el hospital San Rafael de San Juán del Cesar y no hay constancia alguna de que hubiere sido retirado del servicio en la Secretaría de Salud de la Guajira.

2. El 13 de octubre de 1999 el funcionario fue trasladado de San Juán del Cesar a auxiliar en salud en Manaure, mediante resolución 441311 proferida por la Secretaría Seccional de Salud de la Guajira.

3. En 1994 la asignación básica mensual de Araujo Corrales era de $173.538,oo. No hay constancia de a cuánto haya ascendido en la actualidad su salario.

4. Contra la resolución de traslado, el 28 de octubre de 1999, Jaime Araujo Corrales formuló su objeción y solicitó que se le permitiera continuar en San Juan del Cesar.

5. Obra en el expediente un auto, que tiene fecha 27 de diciembre de 1999 según el cual no se revoca la decisión de traslado. 6. El 5 de enero del 2000 Araujo Corrales solicita que se le paguen salarios, subsidio, viáticos y dotaciones.

7. El 11 de enero del 2000, Araujo Corrales instaura tutela porque considera que se le han violado los derechos de asociación, de fuero sindical, de familia y de petición, en razón de que se le adeudan los salarios de octubre, de noviembre, de diciembre de 1999, los viáticos, el subsidio familiar, las dotaciones;

explica que siendo dirigente sindical se lo traslada de San Juán del Cesar a Manaure sin previa autorización, alejándolo del lugar donde está su familia; y porque pese a haber reclamado " la medida se mantiene de manera arbitraria".

Pide que se revoque la resolución que lo trasladó y que se reconozcan, liquiden y paguen los salarios y las prestaciones sociales. 8. Respecto al fuero sindical , en la solicitud de tutela se dice expresamente por Jaime Araujo Corrales que " En la actualidad el suscrito es miembro principal y activo de la junta directiva del Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social, SINDESS, comité de base del hospital San Rafael en el cargo de fiscal..".

Pero dentro de la documentación que el mismo interesado presenta aparece como "Subfiscal" en un listado enviado al director del hospital el 28 de mayo de 1997. Al preguntársele, en declaración juramentada, sobre esta inconsistencia dice que pasó a ser Fiscal titular porque el fiscal principal renunció y se hizo la reestructuración, pero que esa reestructuración " no se pasó al Ministerio del Trabajo " porque " la compañera secretaria del comité nos hemos dado cuenta que es inoperante, y que el compañero subsecretario para poder hacer cualquier reunión hay que avisarle con mucha anticipación";

la verdad es que el 19 de junio de 1997 el Ministerio de Trabajo profirió la Resolución 108 y allí no figura como Fiscal el señor Araujo y tampoco aparece comunicación alguna dirigida al empleador diciéndosele que hubiere sido designado como fiscal por renuncia del titular.

9. Respecto al derecho de petición, como ya se indicó, existe la respuesta en el expediente, con la aclaración de que se le notificó el 12 de enero del 2000, es decir, al día siguiente de instaurada la tutela.

10. La única prueba que existe del lugar donde vive la familia del tutelante es la propia declaración de éste en el siguiente sentido: " residente en Valledupar en la calle 50 Nº 41-35 con mi familia, y en San Juán por cuestiones de mi trabajo paso toda la semana, es decir de lunes a viernes".

Aunque pide que no se lo aleje de la familia, también manifiesta que " la misma entidad no ha querido disponer lo pertinente para que mi familia viaje conmigo".

(se refiere a auxilio monetario pactado en contrato interadministrativo). 11. Sobre los salarios dejados de percibir, la Secretaría Departamental de Salud le comunicó al juez de tutela lo siguiente: “ Es clara la ley que se debe pagar a quien trabaja, dichos elementos (sic) tienen mas de dos meses de no estar al servicio de ninguna institución ni de la comunidad”.

Pero la verdad es que no hay ninguna prueba de desvinculación ni de investigación por presunto abandono del cargo. PRUEBAS A. Contrato interadministrativo entre el Ministerio de Salud y el departamento de la Guajira, B.

Resolución de 1994 que incorporó a Araujo al cargo de operario rociador, C. Resolución de transferencia de funcionarios en 1995, D. Resolución de 13 de octubre de 1999 trasladando al actor a Manaure, E.

Solicitud de revocatoria de la anterior resolución. F. Contestación a la anterior petición, negando la revocatoria, G. Petición de 9 de agosto de 1999 sobre pago de prestaciones, H.

Solicitud de 5 de enero sobre pago de salarios y prestaciones, I. Comunicación al director del hospital sobre integración de la dirección sindical en 1997, aparece Araujo como subfiscal, J.

Acta de acuerdo el 25 de octubre de 1999 sobre pagos laborales, K. Cuadros estadísticos sobre morbilidad en la Guajira, L. Declaración del accionante.

M. Resolución del Ministerio del Trabajo sobre inscripción de dirigentes sindicales. SENTENCIAS OBJETO DE REVISION La sentencia dictada por el Juzgado 1° Penal Municipal de Riohacha el 24 de enero del 2000, no concediendo la tutela, porque consideró que no se puede tener a Araujo como integrante de la junta directiva sindical ya que no aparece inscrito en la Resolución del Ministerio del Trabajo; porque el derecho de petición ya fue resuelto y no era obligación contestarle afirmativamente;

porque no se viola el derecho a la integración familiar ya que de todas maneras Araujo vive lejos de su familia y porque el no pago oportuno de los salarios no viola ningún derecho fundamental.

La sentencia de segunda instancia proferida el 2 de marzo del 2000 por el Juzgado 1° Penal del Circuito de Riohacha dentro de la acción de tutela instaurada por Jaime Araujo Corrales contra la Secretaría Seccional de Salud de la Guajira, confirmó la decisión del a-quo porque en sentir del ad-quem no es la tutela la via adecuada para reclamar.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS A. COMPETENCIA Esta Corte es competente para conocer del fallo materia de revisión, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Nacional y del Decreto 2591 de 1991 y demás disposiciones pertinentes; y por la escogencia del caso hecha por la Sala de Selección.

B. TEMAS JURIDICOS FRENTE AL CASO CONCRETO 1. Se plantea en primer lugar si hay lugar a tutela por presunta violación al fuero sindical por el traslado de Jaime Araujo del lugar donde venía laborando.

El derecho constitucional al fuero sindical (artículo 39 C.P.) está íntimamente relacionado con el derecho fundamental a la asociación sindical, es un derecho que va mas allá del derecho personal del trabajador (ver C-160/99, C-109/95, C-112/2000). El alcance que la jurisprudencia constitucional le ha dado al fuero sindical es el siguiente:

"3- El fuero sindical, conforme a su definición legal, en el artículo 405 del estatuto del trabajo, es la garantía que tienen algunos empleados, en virtud de la cual no pueden ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, “sin justa causa, previamente calificada por el Juez del Trabajo". La Carta de 1991 confiere una especial jerarquía a esta figura, que ya no es una institución puramente legal, puesto que se ha convertido en un mecanismo de rango constitucional para proteger la libertad sindical y el derecho de asociación de los trabajadores. No es pues una casualidad que la misma disposición constitucional que reconoce el derecho de sindicalización, a saber el artículo 39, prevea también el fuero para los

representantes sindicales, a fin de que éstos puedan cumplir sus gestiones. En efecto, sólo si los líderes de esas asociaciones gozan de protecciones especiales a su estabilidad laboral, podrán realizar libremente sus tareas en beneficio de los trabajadores, sin temor a represalias patronales. Por ello, esta Corte ha resaltado, en numerosas ocasiones, que la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, el empleador pueda perturbar indebidamente la acción legítima que la Carta reconoce a los sindicatos [1] .

"4- Conforme a lo anterior, esta Corporación coincide con el actor y con varios intervinientes en que el fuero sindical, en la medida en que representa una figura constitucional para amparar el derecho de asociación, es un mecanismo establecido primariamente en favor del sindicato, y sólo secundariamente para proteger la estabilidad laboral de los representantes de los trabajadores. O, por decirlo de otra manera, la ley refuerza la protección a la estabilidad laboral de los representantes sindicales como un medio para amparar la libertad de acción de los sindicatos. Por ello esta Corte ha señalado que este “fuero constituye una garantía a los derechos de asociación y libertad sindical, antes que la protección de los derechos laborales del trabajador sindicalizado” [2] . Posteriormente esta Corporación reiteró que “para los trabajadores que gozan de fuero sindical, la protección se otorga en razón a su pertenencia a un sindicato y como protección a sus derechos de asociación y sindicalización” [3] .

2. Por supuesto que la protección se da al sindicato y se da a quien realmente pruebe que es trabajador aforado. En el presente caso ocurre lo siguiente: se dice en una de las sentencias que se revisan que Araujo escapa a la protección foral porque el Ministerio del Trabajo, en la Resolución que inscribió la junta directiva, no incluyó a Araujo, como fiscal o como subfiscal, esta apreciación no es válida, porque siendo diez las personas designadas en 1997 como dirigentes sindicales, el Ministerio del Trabajo sólo inscribió 7 y no explica por qué no inscribió a los otros 3; además, el fuero sindical no lo otorga dicho Ministerio del Trabajo sino la organización sindical, luego no se le puede dar a la Resolución del Ministerio del Trabajo el alcance que no tiene.

Por supuesto que el fuero sindical solo puede ser invocado desde el mismo día en que se le comunique al empleador y al respectivo inspector del trabajo y el Estado tiene la obligación de garantizarlo.

Los motivos para que no prospere la tutela, en cuanto al fuero sindical, en el presente caso, no son provenientes de la resolución ministerial, sino que son de carácter probatorio, procedimental y de la subsidiariedad de la tutela, como se explicará a continuación.

3. En cuanto a la prueba: es sabido que el amparo foral se da por el tiempo que dure el mandato, generalmente un año, y seis meses mas; en el presente caso, la prueba que obra en el expediente indica que la elección se efectuó en 1997, luego hay inconsistencia sobre el período de protección; el señor Araujo dice que posteriormente fue electo como fiscal de la organización, pero no presenta prueba alguna y por el contrario cuenta que hubo desidia de los funcionarios sindicales para comunicar el real o presunto cambio en la directiva sindical.

4. En cuanto al aspecto procedimental, es sabido que la acción de fuero sindical prescribe en dos meses, luego a partir del traslado ha debido instaurarse dicha acción porque es el mecanismo adecuado para reclamar. En el evento de que se hubiere planteado la tutela como mecanismo transitorio (lo cual no aconteció), de todas maneras ha debido instaurarse el juicio laboral y no hay prueba alguna de que ello hubiera ocurrido.

Ese plazo de prescripción que es perentorio: dos meses, no atenta contra la Constitución. En la sentencia C-381/2000 se dijo: "14- La expresión acusada del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo establece que la acción de reintegro y de restitución del trabajador amparado por fuero sindical, prescribe en dos meses. Según el actor, el Ministerio Público y uno de los intervinientes, este término de prescripción vulnera el derecho de asociación sindical, pues las acciones para proteger derechos fundamentales no están sujetas a prescripciones ni a caducidad, tal y como esta Corte lo señaló en la sentencia C-215 de 1999. Además, la extensión del término afecta la igualdad, el acceso a la justicia y la protección al

trabajo, pues no sólo su brevedad dificulta la protección judicial del fuero sindical sino que el lapso es menor que el previsto por la ley para la acción patronal de levantamiento del fuero sindical, el cual es de tres años, por aplicación de la regla general sobre la materia. Por el contrario, según otro de los intervinientes, este término de dos meses es constitucional pues precisamente busca que los asuntos sobre fuero sindical sean decididos, de manera cierta, en un lapso breve.

Conforme a lo anterior, debe la Corte examinar si la ley puede o no establecer un término para interponer la acción de reintegro, para lo cual esta Corporación recordará los criterios establecidos en sentencias anteriores, y en especial en la sentencia C-215 de 1999, invocada por el actor y varios de los intervinientes.

En caso de que la respuesta sea afirmativa, la Corte procederá a analizar si la brevedad del término desconoce el fuero sindical, la protección al trabajo y el acceso a la justicia.

"Prescripitibilidad de la acción de reintegro e imprescriptibilidad de los derechos fundamentales. "15- En numerosas oportunidades, esta Corporación ha señalado que los derechos constitucionales, como tales, en general, no prescriben, puesto que emanan del reconocimiento de la dignidad de la persona humana y configuran valores superiores del ordenamiento jurídico colombiano (CP arts 1º y 5º). Sin embargo, la Corte también ha precisado que no por ello la prescripción extintiva vulnera el orden constitucional, ya que ésta cumple funciones sociales y jurídicas invaluables, por cuanto contribuye a la seguridad jurídica y a la paz social, al fijar límites temporales para adelantar controversias y ejercer acciones judiciales, tal y como esta Corte lo ha reconocido con claridad [4] . En ese mismo orden de ideas, este Corporación ha precisado que las reclamaciones concretas que surjan del ejercicio de un derecho constitucional pueden estar sujetas a prescripción o caducidad, sin que por ello se vulnere la imprescriptibilidad del derecho constitucional. Dijo entonces esta Corte:

“Así, el derecho al trabajo o la libertad económica son como tales imprescriptibles, por lo cual no puede la ley, por ejemplo, establecer que quien deje de trabajar durante un determinado término pierde la posibilidad de hacerlo. Sin embargo, bien puede la ley señalar que si una persona no reclama en un plazo prudente el dinero que se le debe como producto de haber realizado una determinada labor, entonces pierde el derecho a exigir ese dinero, sin que se pueda decir que se está afectando su derecho al trabajo como tal, el cual sigue siendo imprescriptible. Por ello, y como bien lo destaca la interviniente, esta Corte había reconocido que en nada desconoce la Carta que la ley establezca la prescripción de la acción laboral.

[5] ” Conforme a lo anterior, que la norma acusada establezca un término de prescripción para que el trabajador o el sindicato adelanten la acción de reintegro o de restitución no viola per se la Constitución, pues la disposición no está señalando que si un representante sindical no ejerce su fuero sindical en un período, entonces pierde esa garantía constitucional. Lo que la norma establece es que si ocurre un hecho específico, que pueda ser considerado violatorio del fuero sindical, pero el sindicato o el trabajador aforado no utilizan la acción de reintegro en un término determinado, entonces prescribe la posibilidad de utilizar esa acción. Es obvio pues que esa prescripción opera específicamente en relación con ese hecho concreto, pero que el trabajador podrá utilizarla por otros comportamientos del empleador, que puedan afectar el fuero sindical. En ese sentido, la norma impugnada no está consagrando la prescriptibilidad del fuero sindical, lo cual sería contrario a la Carta, sino la prescripción de reclamaciones concretas que puedan surgir de ese derecho constitucional, lo cual es legítimo y razonable. En efecto, de esa manera, con el fin de lograr mayor seguridad jurídica y promover la paz social, la ley pretende evitar que un trabajador aforado pueda reclamar su reintegro después de muchos años de ocurridos los hechos."

5. Por último, tampoco prospera la tutela por este aspecto porque la jurisprudencia ha sostenido que existiendo el juicio de reintegro en el fuero sindical, la protección de éste no se tramita mediante tutela.

La T-728/98 dijo respecto al retiro del trabajador, pero que también se aplica para otras protecciones dentro del fuero, como p. ej: el traslado del trabajador aforado:

" En consecuencia, el trabajador que goza de fuero sindical y sea despedido sin permiso del juez del trabajo, tiene derecho a promover la acción de reintegro ante el mismo juez dentro de los dos meses siguientes al despedido.

Ahora bien, en la Ley 362 del 18 de febrero de 1997, estableció lo siguiente: “ Artículo 2°- Asuntos de que conoce esta jurisdicción . La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo.

“También conocerá de la ejecución de las obligaciones emanadas de la relación de trabajo; de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales y del que corresponde a los empleados públicos;...”.

De conformidad con el precepto transcrito, resulta claro que la jurisdicción laboral es la competente para conocer de los conflictos que se susciten por razón del fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales, así como de los empleados públicos, mediante el agotamiento de los procedimientos establecidos en el Código Procesal del Trabajo. Cabe advertir que la ley mencionada, al atribuir dicha competencia a la jurisdicción del trabajo para conocer de los asuntos sobre fuero sindical de trabajadores particulares, como es el caso de los peticionarios, tiene efecto general e inmediato y por consiguiente es aplicable a las controversias que se generen sobre el despido de trabajadores que ostentan realmente esa garantía sindical.

Así pues, es el mismo Código del Trabajo el que establece las acciones y los procedimientos a seguir, tanto para proteger al trabajador amparado por el fuero sindical, como para restituirle sus derechos cuando estos han sido desconocidos o vulnerados.

De otro lado, la jurisprudencia de la Corte ha señalado la incompetencia del juez de tutela para definir asuntos relacionados con la existencia del fuero sindical de trabajadores despedidos para los efectos de obtener su reintegro mediante el mecanismo tutelar, ya que si aquella se admitiera, se estaría sustituyendo la competencia atribuida a la jurisdicción de trabajo para conocer y decidir los conflictos laborales sobre fuero sindical de los trabajadores mencionados, lo que implicaría claramente, eliminar por completo la acción de reintegro prevista en la ley, ante la justicia laboral y, una manifiesta usurpación de funciones, que el legislador en la disposición vigente, anteriormente citada, radicó en cabeza de esta. No se puede olvidar que, como igualmente se ha expresado de manera reiterada por esta Corporación, la acción de tutela es de naturaleza subsidiaria y residual, y no tiene cabida cuando existen otros mecanismos de defensa judicial, como ocurre en el asunto sub examine, a fin de que mediante ella se pueda obtener la satisfacción de los mismos derechos invocados, a través de un procedimiento igualmente especial, salvo la existencia del perjuicio irremediable que a juicio de la Corte no se encuentra debidamente acreditado en este proceso…..

"Además, en la sentencia T-399 de 1996, la Corte expresó que, en el marco de las relaciones de los trabajadores particulares con sus empleadores, la ley laboral ha fijado mecanismos que buscan garantizar a los representantes de las organizaciones sindicales estabilidad en sus condiciones de trabajo, la que por razón del cargo desempeñado en el sindicato, podría verse afectada por ciertas conductas y decisiones de los empresarios, dirigidas en últimas, a entorpecer la organización que ellos representan. Uno de los mecanismos que consagra la legislación en este campo es la acción de reintegro que tiene el trabajador que ha sido despedido, trasladado o desmejorado, sin permiso del juez del trabajo, no obstante encontrarse amparado por el fuero sindical, lo que le permite obtener mediante un proceso de naturaleza especial, el restablecimiento pleno de sus derechos y el pago de salarios correspondientes, que constituyen las mismas pretensiones perseguidas a través de un mecanismo que como la tutela, no es el instrumento idóneo para obtenerlas."

Este tema fue suficientemente estudiado en la SU-036/99 de la siguiente forma: "3.1. El tema de la sindicalización de los servidores públicos ha sido ampliamente analizado por esta Corporación (sentencias C-593 de 1993 y C-377 de 1998,

entre otras), pues la vigencia de la Constitución de 1991 introdujo, en esta materia, un cambio de gran importancia, al reconocer expresamente el derecho de todos los empleadores y trabajadores de constituir organizaciones sindicales, a excepción de los miembros de la fuerza pública (artículo 39 de la Constitución).

Esta modificación trajo como consecuencia, el reconocerle a los servidores públicos las garantías que se derivan del derecho de asociación y su ejercicio, tales como el fuero sindical, los permisos sindicales, el derecho de huelga, entre otros, con las limitaciones propias que implica el hecho de que éstos ejerzan una actividad estatal (sentencias C-473 de 1994, C-450 de 1995, C-377 y T-502 de 1998, entre otras).

3.2. Por esta razón, en sentencia C-593 de 1993, con ponencia del doctor Carlos Gaviria Díaz, se declaró la inexequibilidad del artículo 409 del Código Sustantivo del Trabajo, que excluía de la protección del fuero sindical a los empleados públicos y los trabajadores oficiales y particulares que desempeñaban puestos de dirección, confianza o manejo.

3.3. Así, con la entrada en vigencia de la Constitución de 1991 y la declaración de inexequibilidad del artículo 409 del Código Sustantivo Trabajo, se entendía que un servidor público no podía ser despedido ni desmejoradas sus condiciones de trabajo ni trasladado, sin justa causa previamente calificada por el juez , pues es ésta la esencia del fuero sindical.

Sin embargo, en nuestro ordenamiento hubo un vacío legislativo en esta materia, por la inexistencia de una norma que estableciera un procedimiento que pudiese ser agotado por un órgano estatal para despedir o trasladar a un servidor público amparado por la garantía del fuero sindical, a semejanza del previsto para los trabajadores particulares. Razón por la que esta Corporación, en algunas de sus providencias, insistió en la intervención pronta del legislador, único que podía regular el punto, a efectos de que esta garantía no fuese inane, y el ejercicio del derecho constitucional de asociación sindical, por parte de los servidores públicos, no se convirtiera en un simple enunciado (C-593 de 1993, T-297 de 1994 y T- 399 de 1996, entre otras).

3.4. Pese a que en diversas oportunidades, en algunas de las Salas de Revisión, se propuso la aplicación por analogía de las normas del Código Sustantivo de Trabajo que regulan el procedimiento de la calificación judicial para el despido, traslado o desmejora de las condiciones de los trabajadores particulares amparados por fuero sindical (sentencias T-297 de 1994 y T-399 de 1996), ésta no se admitió, por implicar una violación del debido proceso y una intromisión en la competencia del legislador. Razón por la que se tuvo que aceptar que los servidores públicos “amparados con fuero sindical” pudiesen ser despedidos, trasladados o sus condiciones laborales desmejoradas, sin que el ente estatal estuviese obligado a solicitar previamente la calificación judicial, por no existir norma expresa que fijara el procedimiento para tal efecto -por ende la importancia de una regulación pronta del legislador en la materia-.

Sin embargo, se exigió una motivación expresa del acto en que se adoptase una cualesquiera de estas decisiones, a efectos de que la jurisdicción de lo contencioso administrativo pudiese evaluar las razones aducidas por la administración y decidir, entonces, si las mismas justificaban la desvinculación, desmejora o traslado del servidor público amparado por fuero sindical (sentencia T-297 de 1994 y T-399 de 1996).

Motivación de gran importancia, pues, en tratándose de empleados públicos de libre nombramiento y remoción amparados con fuero, era necesaria la justificación sobre las necesidades del servicio para sustentar la correspondiente decisión.

No bastaba, entonces, el simple acto administrativo de insubsistencia. Se reconoció, entonces, una especie de control judicial posterior y no anterior (sentencia T-399 de 1996), como el previsto para los trabajadores particulares.

3.5. Dentro de este contexto, se aceptó la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio, si no se evidenciaba en el despido, desmejora o traslado, la necesidad del servicio por parte de la administración, pues se

consideró que estando en juego los derechos a la asociación y a la libertad sindical, el perjuicio que podría causarse no sólo al trabajador sindicalizado sino a la organización sindical, protegida constitucionalmente, era de carácter irremediable. Al respecto se dijo:

“La circunstancia de que los actos administrativos que eventualmente afectan los derechos de los empleados públicos con fuero sindical deban ser controlados por la jurisdicción de lo contencioso administrativo, no impide que a través del mecanismo de la tutela se puedan proteger los derechos fundamentales que se encuentren afectados o amenazados por la acción o la omisión de la administración. En tal virtud, contra esta clase de actos, es viable la tutela como mecanismo transitorio cuando se trate de evitar un perjuicio irremediable.

“Podría pensarse, con un criterio amplio, que en casos como el caso que nos ocupa el perjuicio siempre es irremediable, porque la garantía del fuero sindical no solamente persigue la estabilidad laboral de los trabajadores en la empresa, sino proteger, como se dijo antes los derechos de asociación y libertad sindical y dicha protección, por estar en juego los derechos al trabajo y los mencionados anteriormente debe dispensarse en forma inmediata, pues la tramitación de un proceso contencioso administrativo cuya duración es de varios años haría irremediable el perjuicio que se genera no sólo para el trabajador sino para la organización sindical con el mantenimiento de los efectos del acto administrativo, porque en el caso de que el juez administrativo falle en favor del empleado el restablecimiento del derecho no repararía a plenitud los perjuicios que han sido causados.

“... “En el caso subjudice, la falta de motivación del acto hace pensar que la administración no produjo el acto por razones del buen servicio administrativo y, por lo tanto, se alteró de manera grave la situación laboral favorable que tenía el petente de permanecer en el sitio de trabajo que se le había asignado, lo cual a juicio de la Sala da pie para afirmar que el perjuicio es irremediable, con fundamento en los criterios expuestos en las aludidas sentencias.” (Corte Constitucional. Sentencia T-297 de 1994. Magistrado ponente, doctor Antonio Barrera Carbonell).

3.6. Esta situación desventajosa en que se encontraba el servidor público amparado con una garantía no del todo aplicable, pues la inexistencia de la calificación judicial previa para efectuar su despido o su traslado, era en si misma una desnaturalización de la figura del fuero sindical, por no decir, su negación, cambió substancialmente con la reforma que el legislador introdujo al Código de Procedimiento Laboral, a través de la ley 362 de 1997, al asignar competencia a la jurisdicción laboral ordinaria para conocer “de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores...

oficiales y del que corresponde a los empleados públicos...”. 3.7. La entrada en vigencia de la mencionada ley -febrero 21 de 1997-, trajo dos consecuencias trascendentales: la primera, que la administración para despedir, desmejorar las condiciones laborales o trasladar a un servidor público amparado por fuero sindical, deberá contar con la autorización del juez laboral -calificación judicial -. Para ello, será menester agotar el trámite establecido en los artículos 113 a 117 del Código Procesal del Trabajo, que regulan todo lo referente a esta autorización .

La segunda, que el servidor público podrá hacer uso de la acción de reintegro que consagra el artículo 118 del mismo código, ante el juez ordinario laboral, cuando ha sido despedido, sus condiciones laborales desmejoradas o trasladado sin la mencionada calificación.

Acción que, dado el procedimiento breve y sumario que el legislador ha previsto para su trámite , hace improcedente la acción de tutela, aun como mecanismo transitorio para la protección de los derechos fundamentales a la asociación y a la libertad sindical, tal como lo había reconocido esta Corporación, toda vez que si un servidor público o trabajador particular, amparados por la garantía del fuero sindical son despedidos, trasladados o sus condiciones laborales desmejoradas, sin la calificación judicial previa, la acción de reintegro es el mecanismo judicial idóneo para la protección de los derechos en mención. Veamos.

De conformidad con el artículo 118 del Código Procesal del Trabajo, la acción de reintegro se tramitará conforme al procedimiento señalado en el artículo 114 y siguientes de ese código. Esto es, recibida la demanda de reintegro, el juez, dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes, debe notificar personalmente al empleador y citarlo para audiencia. En la audiencia, que debe celebrarse dentro de los cinco (5) días siguientes a la notificación, se intentará la conciliación. Si ésta fracasa, se practicarán las pruebas solicitadas por las partes y se pronunciará la decisión correspondiente. En caso de que la decisión no pueda dictarse en esa audiencia, se debe citar a una nueva, que debe celebrarse dentro de los dos (2) días siguientes.

Como puede observarse, el juez laboral está obligado a fallar la acción de reintegro a más tardar dentro de los diez (10) días siguientes a la presentación de la correspondiente demanda.

Términos que son de estricta observancia. 3.8. Por tanto, es necesario concluir que la acción de reintegro es un mecanismo judicial ágil y eficaz para la protección de los derechos fundamentales de asociación y libertad sindical de los empleados públicos o particulares amparados con fuero sindical, despedidos sin la calificación judicial previa, esencia de esta garantía, que desplaza y hace improcedente la acción de tutela."

Lo anterior no quiere decir que la tutela excluya totalmente la protección al fuero sindical. Excepcionalmente puede caber, pero se repite, como mecanismo transitorio. La T-728/98, dijo:

Así mismo, el mecanismo transitorio invocado, sólo es viable en materia de tutela cuando se encuentre fehacientemente comprobado el perjuicio irremediable por parte de los accionantes, que ostente el carácter de inminente al encontrarse en una grave situación que requiere de medidas urgentes y cuya protección es impostergable. Presupuestos que, como lo advierten las sentencias de instancia, no se encuentran acreditados en el asunto sub examine."

En conclusión, en el presente caso no prospera la tutela en lo referente a la protección del fuero sindical y en consecuencia no se revoca la Resolución de traslado porque no está probado que el actor en el momento de instaurar la tutela estuviera dentro del período de duración del fuero, porque no está demostrado que oportunamente hubiere instaurado el juicio de fuero sindical y porque hay otro medio de defensa judicial y no se planteó, para el derecho de asociación, el perjuicio irremediable, éste puede darse pero para algo muy distinto: para el pago oportuno de salarios.

6. En cuanto a otro punto planteado: el de presunta violación al derecho de petición, carece de fundamento porque sí hubo respuesta a lo impetrado por Araujo, otra cosa es que el resultado fuere desfavorable. Por consiguiente, por este aspecto la tutela no está llamada a prosperar y deben confirmarse en tal sentido las decisiones de instancia.

7. En lo tocante a la afectación del derecho a tener una familia porque se lo aleja de ella, resulta que la prueba indica que de todas maneras durante los días de trabajo Araujo no vivía con su familia y este tema no es materia de tutela;

mucho menos se puede lograr por tutela que se le pague el traslado de la familia, afirmación ésta del peticionario que deja por el suelo su deseo de protección al fuero sindical, en cuanto al no traslado. Significa lo anterior que se confirmará lo decidido en las sentencias objeto de revisión.

8. En lo tocante al no pago de salarios (solo respecto de éstos, no de prestaciones sociales), es la única petición llamada a prosperar porque en la solicitud se señaló que el peticionario tiene a su cargo el sostenimiento de su familia compuesta por esposa y cuatro hijos y existe la prueba del exiguo salario devengado. El hecho de que según la Secretaría de Salud, Araujo no hubiere laborado, es una afirmación del empleador sin sustento ni prueba de descargo.

Por consiguiente se reiterará la jurisprudencia sobre protección al trabajador a quien no se le pagan sus salarios cuando esto le afecta su mínimo vital. La posición de la Corte es la siguiente:

En cuanto a la viabilidad de la acción de tutela para reclamar los salarios en mora, la Corte ha considerado que se está ante un perjuicio irremediable que pone en peligro el derecho fundamental a la subsistencia y los demás derechos

conexos; es decir que el mínimo vital juega un papel muy importante en la reclamación de salarios por tutela y en este aspecto hay que tener en cuenta que quien interpone la tutela haya sufrido un perjuicio irremediable.

Sobre el perjuicio irremediable en la T-225/93 [6] se precisó: "Para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia que exige, en el caso que nos ocupa, medidas inmediatas; la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente; y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término 'amenaza' es conveniente manifestar que no se trata de la simple posibilidad de lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada. La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral."

En la misma sentencia se dice que es inminente lo "que amenaza o está por suceder prontamente"; que las medidas han de ser urgentes, es decir , "como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia.

" Que el perjuicio se requiere que sea grave , "lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona."; y "que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad."

Respecto a la cuantificación del mínimo vital, la SU-995/99 explicó: "Si bien ciertos criterios económicos permiten fijar un salario mínimo, como base ineludible para la negociación colectiva o individual del salario entre las partes de una relación laboral, ésta es una medición que no agota el aludido concepto de mínimo vital protegida por la Constitución, ni puede identificarse con él sin dar al traste con la cláusula del Estado Social de Derecho y desnaturalizar el principio de igualdad consagrado en el artículo 13 Superior. En efecto, cada individuo que ingresa al mercado laboral -independientemente del estrato que ocupe-, recibe una retribución económica que, en principio, constituye la base de los gastos de manutención que plausiblemente espera cubrir y de las carencias que aspira superar. De ahí, que la idea de un mínimo de condiciones decorosas de vida (v.gr. vestido, alimentación, educación, salud, recreación), no va ligada sólo con una valoración numérica de las necesidades biológicas mínimas por satisfacer para subsistir, sino con la apreciación material del valor de su trabajo, de las circunstancias propias de cada individuo, y del respeto por sus particulares condiciones de vida."

De ahí que la SU-995/99 precisa lo siguiente: "No corresponde a una efectiva protección de los derechos a la igualdad y al trabajo, la idea de limitar la protección judicial del derecho al salario por vía de tutela, a la cuantía que corresponde a la definición hecha por el legislador de una retribución mínima del trabajo, pues ésta es, por definición legal, la contraprestación menor aceptable para la jornada legalmente establecida (40 horas semanales), de las labores que no requieren calificación alguna; es a partir de esa base que estructura el ordenamiento vigente la escala de remuneración para los servidores públicos, y es a partir de ella que se deben negociar o concertar los salarios en el sector privado. Si el juez de amparo ignora esa realidad, y escoge el criterio cuantitativo más deficiente para limitar a él la procedencia de la tutela, no sólo desconoce las necesidades de un vasto sector de la población para el que el salario, si bien superior al mínimo, también es la única fuente para satisfacer las necesidades personales y familiares, sino que utiliza su criterio subjetivo para introducir un tratamiento discriminatorio, precisamente en el procedimiento judicial consagrado por el Constituyente para hacer efectivo el derecho a la igualdad, y los demás que son fundamentales.

Además, resulta claro que para los trabajadores, los ingresos que reciben por concepto de salario son el resultado justo de la ejecución de una relación contractual, en la que ellos han cumplido las obligaciones y deberes que les corresponden, de modo que resulta lógico, proporcionado y éticamente plausible, exigir también del empleador, la realización completa de sus compromisos a través de la cancelación cumplida de lo que en derecho y justicia les debe. Se trata entonces, no sólo de proteger el equilibrio y el bienestar económico que se derivan de la prestación de servicios personales, sino de garantizar la integridad del vínculo jurídico que surge entre las partes, evitando que se abuse y se desconozcan derechos legítimamente adquiridos y constitucionalmente garantizados, como realización parcial del orden justo y la convivencia pacífica para todos los asociados."

En lo tocante a la prueba , se considera que la no cancelación de salarios es un perjuicio irremediable que afecta el derecho fundamental a la subsistencia “en todos los casos en los que no se encuentre debidamente acreditado que el trabajador cuenta con rentas suficientes y distintas de las que provienen de su trabajo”. (SU-995/99) Y en la misma sentencia la Corte recuerda que se debe partir del principio de la buena fe, pero que el actor no queda exonerado de probar los hechos dentro de las orientaciones del decreto 2591 de 1991, especialmente de los artículos: 18 (restablecimiento inmediato si hay medio de prueba), 20 (presunción de veracidad si se piden informes y no son rendidos), 21 (información adicional que pida el juez), 22 (convencimiento del juez que exonera de pruebas adicionales). O sea que no se exige la prueba diabólica (demostración a plenitud de que no se tienen otros ingresos), sino que se requiere algo que le permita al juez deducir que el salario es el único ingreso y que el no pago afecta gravemente al trabajador, sirve por ejemplo la prueba documental sobre deudas contraidas, la situación concreta y perjudicial en que han quedado los hijos o el cónyuge del trabajador, la misma cuantía del salario cuando esta es reducida y hace presumir que quien lo recibe depende de él, pero al menos debe existir un principio de prueba no basta la sola afirmación, menos la hecha de manera genérica para varios trabajadores.

Respecto a la orden que en la parte resolutiva pueda dar un juez de tutela la sentencia SU-995/99 precisó que para lograr la completa protección de los derechos fundamentales comprometidos, la orden debe extenderse no solo a las sumas adeudadas sino a la garantía de pago de las futuras. Y, tratándose de entidades públicas, si hay carencia de recursos, también el juez de tutela debe ordenar que se cree la partida presupuestal correspondiente, en cuyo caso el plazo no puede ser de horas. Pero en el presente caso no se ha planteado que la demora sea por falta de presupuesto, luego si hay partida presupuestal adecuada, no tiene sentido dar un plazo amplio, sino que el juez de tutela señala el que considere razonable, generalmente cuarenta y ocho horas, pero también es razonable que esas cuarenta y ocho horas equivalgan a las horas de trabajo porque sería absurdo que si la orden se comunica un viernes en la tarde el plazo venciera en el descanso dominical, es decir que son horas de trabajo hábil y así debe entenderse.

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

Primero . CONFIRMAR PARCIALMENTE las sentencias objeto de revisión, en cuanto no concedieron la tutela por presuntas violaciones a los derechos de petición, asociación sindical y fuero sindical.

REVOCAR PARCIALMENTE en cuanto no la concedió por protección al salario como mínimo vital y en su lugar CONCEDERLA y ORDENAR que en el término de cuarenta y ocho horas contadas a partir de la notificación del presente fallo se le paguen a JAIME ARAUJO CORRALES los salarios que no se le han cancelado y se previene para que en el futuro no se vuelva a incurrir en retardo.

Segundo . Por Secretaría líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Magistrado FABIO MORÓN DÍAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado IVAN ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General [1] Ver, entre otras, las sentencias T-326 de 1999, SU-036 de 1999, T-728 de 1998, T-297 de 1994, C-593 de 1993.

[2] Sentencia T-297 de 1994. MP Antonio Barrera Carbonell. [3] Sentencia C-710 de 1996. MP Jorge Arango Mejía. Consideración de la Corte 12. [4] Ver, entre otras las sentencias C-072 de 1994, C-198 de 1999 y C-745 de 1999.

[5] Sentencia C-198 de 1999, MP Alejandro Martínez Caballero, fundamento 3. Ver igualmente las sentencias C-072 de 1994y C-745 de 1999. [6] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.