COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/611/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/611/01
Expediente	—
Fecha	1999-10-08
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr JAIME CORDOBA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Al Trabajo
- Accion De Tutela Contra Particulares
- /Accion De Tutela Contra Particulares
- /Licencia Remunerada A Trabajadores Que No Se Acogieron Al Plan De Retiro
- Licencia Remunerada Indefinida A Trabajadores Que No Se Acogieron Al Plan De Retiro
- /Licencia Remunerada Indefinida A Trabajadores Que No Se Acogieron Al Plan De Retiro

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Dimensión: individual y colectiva, reconocida en la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva

Texto completo

T-611-01 Sentencia T-571/01 Sentencia T-611/01 DERECHO AL TRABAJO- Doble dimensión El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas. En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

DERECHO AL TRABAJO- Fundamental DERECHO AL TRABAJO- Protección por tutela ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Alcance ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Límites /ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Subordinación e indefensión IUS VARIANDI- Límites DERECHO AL TRABAJO- Interpretación legal respecto a su protección La interpretación legal propia de la justicia ordinaria tiene como objetivo la resolución de un caso, de una contradicción o disparidad entre trabajador y empleador. La valoración jurídica se realiza especialmente mediante la aplicación de reglas que pretenden definir inequívocamente los derechos y obligaciones derivados de una relación contractual en el que prima el ejercicio de la voluntad de las partes. Si bien existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación continúa desempeñando un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas a la actividad laboral y productiva de una empresa. Ese conjunto de derechos y obligaciones constituye el marco de interpretación del juez laboral allí, deben resolverse las diferencias o propiciar el acuerdo entre las partes.

Si el sistema de reglas que define la relación contractual laboral se agota y se llega a una situación de duda, el sistema posee una cláusula de cierre en la que toda duda se resuelve a favor del trabajador.

DERECHO AL TRABAJO- Interpretación constitucional respecto a su protección La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política, fundamento del Estado social de derecho, reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas, así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones. La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder.

DERECHO AL TRABAJO- Vulneración por decretar empleador licencia remunerada a trabajadores que no se acogieron al plan de retiro /LICENCIA REMUNERADA A TRABAJADORES QUE NO SE ACOGIERON AL PLAN DE RETIRO- Vulneración de derechos fundamentales LICENCIA REMUNERADA INDEFINIDA A TRABAJADORES QUE NO SE ACOGIERON AL PLAN DE RETIRO- Discriminación /LICENCIA REMUNERADA INDEFINIDA A TRABAJADORES QUE NO SE ACOGIERON AL PLAN DE RETIRO- No opera por decisión del patrono La decisión de decretar una licencia remunerada indefinida constituye una fuente de discriminación porque en primer lugar, la figura de la licencia opera a partir de la petición del trabajador o por el establecimiento de la ley y no por decisión del patrono. En segundo lugar, suspende arbitrariamente la actividad laboral y el derecho que tiene el trabajador de solicitar su jubilación cuando cumple con los requisitos de ley que además, le reconocen un margen de discrecionalidad temporal para optar por la pensión con los mínimos exigidos o permanecer en el empleo para aumentar los porcentajes de liquidación.

IUS VARIANDI- Abuso de la condición preeminente La condición de prejubilado decretada por el empleador en uso del jus variandi, como él lo indica en el escrito de contestación de la acción de tutela, se revela como un abuso de la condición preeminente al impedirles a los trabajadores el desempeño de sus funciones sin una razón justificable y se revela más como un acto encaminado a promover un despido indirecto prospectivo.

ACCION DE TUTELA- Nueva presentación para protección de derechos de los trabajadores Referencia: expediente T-404092 Actores: Luis Hernán Ramírez Aguirre y otros.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CORDOBA TRIVIÑO Bogotá, D.C., ocho (8) de junio de dos mil uno (2001). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA dentro del proceso de revisión de los fallos del 9 de octubre de 2000 proferido en el asunto de la referencia por el Juzgado Cuarto Civil de Medellín y del 30 de agosto de 2000 Juzgado Undécimo Civil del Circuito de Medellín.

I. ANTECEDENTES Los accionantes LUIS HERNAN RAMIREZ AGUIRRE, ANSELMO CORDOBA RAMIREZ, OLGA ALVAREZ LONDOÑO, RUBEN DARIO RODRIGUEZ SUAREZ, MERCEDES RUIZ DE BARRERA, JOSE FRANCO CARVAJAL, SAUL RESTREPO VASQUEZ, MARIA EVANGELINA ARANGO MARTINEZ, JAVIER ANTONIO HENAO, MARIA CHIRIVI CHIRIVI, GUILLERMO LEON GUERRA SANCHEZ, ADOLFO POSADA

CHAVERRA, GREGORIO VARGAS SEPULVEDA, LAURENTINO QUINTERO TANGARIFE, MIGUEL ECHAVARRIA CASTAÑEDA, GONZALO VELEZ OSSA, FERNANDO MAYA HOYOS, ALBERTO TULIO SUAREZ PASSOS, NESTOR DIAZ GAVIRIA, JOSE ORTIZ , LEON ENRIQUE ORTIZ BEDOYA interpusieron acción de tutela en contra de la empresa INDURRAJES S.A por considerar que se les está violando el derecho al trabajo, el derecho de asociación y los principios fundamentales del régimen laboral.

El grupo de trabajadores accionante ha desempeñado labores para la empresa demandada durante un periodo promedio de 30 años, vinculados por medio de un contrato laboral a término indefinido, situación que los aproxima a todos a cumplir con los requisitos necesarios para la pensión de jubilación más el pago retroactivo de las cesantías por pertenecer al régimen laboral anterior a la Ley 50 de 1990.

En abril de 2000 la empresa INDURRAJES S.A les propone un plan de retiro anticipado o prejubilación, más el pago de cesantías mensuales hasta cumplir la edad requerida para la pensión. Plan que fue rechazado por la totalidad de los accionantes.

Con posterioridad al rechazo de los trabajadores al plan de retiro, la empresa demandada decide dictar una resolución general en la que expone la necesidad de un ajuste económico y declara a los trabajadores próximos a pensionarse, en licencia remunerada indefinida a partir del 3 de julio de 2000. Decisión mediante la cual los releva del cumplimiento de sus funciones laborales y cambia la modalidad del pago semanal a una cancelación mensual.

Ante la decisión de la empresa los señores LUIS HERNAN RAMIREZ AGUIRRE, ANSELMO CORDOBA RAMIREZ, JOSE FRANCO CARVAJAL, MARIA EVANGELINA ARANGO MARTINEZ, GUILLERMO LEON GUERRA SANCHEZ y GONZALO VELEZ OSSA interpusieron cada uno, en forma separada acciones de tutela en diferentes estrados judiciales, las cuales denegaron las pretensiones y al ejercer la impugnación todas fueron confirmadas.

Con posterioridad hacen parte del grupo de los 21 accionantes de la presente revisión y por ello fueron sancionados por ejercicio temerario de la acción de tutela por los jueces de conocimiento en primera instancia y confirmado en segunda instancia.

En respuesta a la demanda, el representante legal de la empresa INDURRAJES S.A señor Adolfo Svartznaider Blank, reconoce que por la disminución en las ventas y en el capital de trabajo, les propuso a los trabajadores, a los que les faltaba menos de cinco años de trabajo para acceder a la pensión de jubilación, el beneficio de prejubilarlos, es decir el beneficio de jubilarlos, estando todavía vinculados a la empresa.

Pero todos los ofrecimientos fueron rechazados de plano, desconociendo que la medida es utilizada por otras empresas para evitar el despido masivo, por lo tanto ante la necesidad de salvar la empresa, se recurrió a la licencia con remuneración.

El representante legal de la empresa afirma que, la licencia remunerada no es una medida represiva ni violenta el derecho de asociación, ni requiere de justa causa.

Desestima la afirmación de los trabajadores que se refieren a la medida como un despido indirecto porque ellos continúan siendo trabajadores de la empresa, siguen en nomina y la empresa continua haciendo los aportes de ley.

Explica además el señor Svartznaider, que la licencia remunerada es una medida que se toma porque para la empresa es menos costoso tenerlos cesantes que tenerlos acá sin producir.

Fallos que la Corte entra a revisar. El Juez Cuarto Civil Municipal de Medellín negó el amparo pedido por los trabajadores mediante fallo proferido el día 9 de octubre de 2000.

El juez considera que al no existir un peligro inminente y por la naturaleza subsidiaria de la acción de tutela no es posible conceder el amparo pedido porque los accionantes tienen la vía ordinaria para tramitar el conflicto laboral con la empresa INDURRAJES S.A.

De otra parte reconoce la pertinencia de la solicitud que hace el representante legal de la empresa de sancionar a los seis trabajadores, que por los mismos hechos, ya habían interpuesto acciones de tutela que no les fueron concedidas.

Los accionantes utilizan el recurso de impugnación y solicitan al juez superior revisar el fallo del a quo porque consideran que se desconoce la jurisprudencia de está Corte respecto a la eficacia de otro medio de defensa y a las condiciones de subordinación e indefensión.

Además, solicitan se revise la sanción por temeridad impuesta a los seis trabajadores porque consideran que las razones de insistencia en el uso de la acción de tutela obedecen a la vulneración del derecho de asociación. Los seis pertenecen al sindicato de la empresa y el señor Luis Hernán Ramírez Aguirre es el presidente, como consta en certificación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Las medidas tomadas por la empresa atentan contra el derecho al trabajo y están dirigidas contra los trabajadores sindicalizados lo cual vulnera el derecho de asociación, afirman los accionantes. Por ello no se puede calificar de temerario el uso del mecanismo de protección de los derechos fundamentales ya que la violación al derecho fundamental de asociación sindical persiste.

El Juzgado Undécimo Civil del Circuito de Medellín confirma el fallo del a quo al considerar que la procedencia de la acción de tutela requiere de la presencia de un peligro inminente o carecer de otro medio de defensa, condiciones que el caso contra la empresa INDURRAJE S.A no cumple. Además confirma la sanción por temeridad impuesta a los seis trabajadores que utilizan por segunda vez la acción de tutela frente a los mismo hechos.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL Y FUNDAMENTOS DE LA DECISIÓN El caso objeto de revisión requiere el estudio de las condiciones constitucionales de protección del derecho al trabajo como un derecho fundamental vinculado a una relación entre particulares. El problema jurídico consiste en determinar si la figura de la licencia remunerada, decretada por el empleador a los trabajadores que no se acogieron al plan de retiro, vulnera o no derechos fundamentales y si existiera la vulneración cuál seria el mecanismo idóneo para protegerlos.

El trabajo como derecho fundamental El derecho al trabajo tiene una doble dimensión: individual y colectiva, reconocida en el artículo 25, 26 y 334 de la Constitución. El aspecto individual se refiere a la facultad que tiene toda persona de elegir y ejercer profesión u oficio en condiciones dignas y justas.

En la dimensión colectiva implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo porque de lo contrario el ejercicio del derecho al trabajo se convierte en una simple expectativa.

[1] En repetidas ocasiones la Corte ha sostenido que el derecho al trabajo es un derecho fundamental [2] consagrado como principio rector del Estado social de derecho y como objetivo primordial de la organización política. Al ser fundamental el derecho al trabajo debe ser reconocido como un atributo inalienable de la personalidad jurídica; un derecho inherente al ser humano que lo dignifica en la medida en que a través de él la persona y la sociedad en la que ella se desenvuelve logran su perfeccionamiento. Sin el ejercicio de ese derecho el individuo no podría existir dignamente, pues es con el trabajo que se proporciona los medios indispensables para su congrua subsistencia [3] y además desarrolla su potencial creativo y de servicio a la comunidad. El derecho al trabajo es la actividad que lo pone en contacto productivo con su entorno.

El reconocimiento del carácter de fundamentalidad del derecho al trabajo se refleja en la especial consagración que la Carta Política hace tanto en el sentido de protección subjetiva con la enumeración de principios mínimos que limitan el

ejercicio legislativo (artículo 53) y con el reconocimiento expreso de la responsabilidad del Estado en la promoción de políticas de pleno empleo (artículo 334).

La acción de tutela y la protección del derecho al trabajo En principio el carácter de fundamental del derecho al trabajo daría lugar a la procedibilidad de la acción de tutela como mecanismo para que cesara cualquier vulneración, amenaza o violación contra este derecho sin embargo, no es posible olvidar el carácter subsidiario de la acción y en el caso del derecho laboral la existencia de la jurisdicción ordinaria como medio de protección especial.

¿Cuándo hay lugar a la protección del derecho al trabajo por medio de la acción de tutela sin desconocer la jurisdicción laboral? Conforme a la numerosa jurisprudencia que en esta materia ha producido la Corte es posible identificar la doctrina constitucional que define el ámbito de aplicación de la acción de tutela sin desplazar la jurisdicción ordinaria ni tampoco generar un proceso de vaciamiento de la competencia laboral.

La acción de tutela procede como mecanismo de protección del derecho al trabajo cuando: 1. Se desconoce el núcleo esencial del derecho al trabajo que consiste en toda acción u omisión que impida el ejercicio de la facultad de desarrollar una labor remunerada en un espacio y tiempo determinado [4] .

Se desconoce el núcleo esencial del derecho cuando se evidencia un desconocimiento de las condiciones dignas y justas en las que el trabajador debe realizar su labor.

Hace parte del núcleo esencial la adecuada remuneración. La remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia, conocimiento y al tiempo durante el cual vincule su potencial de trabajo a los fines que interesan al patrono. No puede congelarse indefinidamente [5] .

2. La vulneración de un derecho conexo que conlleve el ataque injustificado del núcleo esencial [6] . No pertenece al núcleo la pretensión incondicional de ejercer un oficio o cargo específico, en un lugar determinado ni la permanencia absoluta en un cargo. El retiro del servicio no implica la prosperidad de la acción de tutela, solamente hay lugar al estudio del caso, cuando existe debilidad manifiesta o se trata una trabajadora embarazada [7] .

3. Por el incumplimiento o retardo en la obligación de pagar el salario más la prueba de vulneración al mínimo vital del trabajador [8] . La situación económica de la empresa no es óbice para dejar de pagar durante varios meses los salarios de los empleados. Las acreencias laborales prevalecen incluso sobre cualquier crédito concordatario [9] .

4. El empleador da por terminado el contrato con justa causa pero faltó en el procedimiento a los principios de buena fe al no expresar los hechos precisos e individuales que provocan la justa causa de terminación para que así, la otra parte tenga la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral y pueda hacer uso del derecho a la defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo [10] .

5. Se desconoce el principio fundamental de a trabajo igual salario igual. Un tratamiento diferente que vulnere este principio se considera una discriminación, es un trato diferente sin justificación racional ni razonable.

[11] Una vez vistos los aspectos relacionados con la fundamentalidad del derecho que permiten la aplicación de la acción de tutela como mecanismo constitucional de protección del derecho al trabajo, es necesario referirse a las razones por las que la acción cursa contra los particulares en protección de mencionado derecho.

Procedencia de la acción de tutela contra particulares El cambio de concepción frente al significado de la Constitución que pasa de ser un texto básicamente entendido como un conjunto de principios a ser hoy vista como una norma jurídica de obligatorio cumplimiento para los nacionales y extranjeros en Colombia (artículo 4), permite comprender que la Carta Fundamental además de ser un sistema de instituciones es también un sistema de libertades y garantías.

El respeto de los derechos fundamentales en sociedades integradas no por individuos libres e iguales sino por grupos sociales en los que ciertas posiciones generan supremacía social, convierte el principio de igualdad ante la ley en una declaración formal. Las situaciones de preeminencia social resultado de relaciones dispares que rompen el ideal de la autonomía de la voluntad que descansa en el principio de relaciones entre particulares en términos de igualdad, paridad y simetría, se traducen en posibilidad de abuso. Basta con hacer referencia a las posibilidades internas o externas en las que los grupos sociales pueden establecer condiciones que refuercen su posición preeminente. Desde el punto de vista interno, el establecimiento de medidas sancionadoras contra individuos aislados por ejemplo, en los centros educativos concede a la parte dominante facultades absolutas para delimitar el comportamiento de los miembros de la comunidad. Desde la perspectiva externa la imposición de condiciones a otros grupos que tienen la necesidad o la obligación a someterse por ejemplo, las cláusulas exorbitantes en los contratos con los particulares que prestan servicios públicos, hacen de la asimetría que surge de la necesidad una autentica posición de poder privado.

La responsabilidad de proteger los derechos fundamentales trasciende así, la clásica relación entre individuos y autoridades públicas, se preocupa no sólo por la protección de la libertad frente a la autoridad y se pregunta sí los derechos fundamentales no pueden ser vulnerados por acción de los particulares y sí frente a ese tipo de lesiones no debería extenderse el amparo. ¿Cuál es la eficacia de los derechos fundamentales frente a los particulares? Las cláusulas generales que acompañan los desarrollos legales de los derechos se presentan en principio como las fuentes de protección de las libertades y garantías en las relaciones particulares. La legislación ordinaria se entiende como el desarrollo legal de los preceptos constitucionales sin embargo, la efectividad del derecho frente a terceros no es un problema de legislación ordinaria en la medida que no se trata de un asunto de desarrollo legal de los derechos fundamentales sino de la posibilidad de defensa ante posiciones sociales de privilegio que no son susceptibles de ser reglamentadas en forma general - imperio de la ley- y abstracta - como sintesis de expectativas -, cuando de lo que se trata es de discutir si las situaciones de poderes privados, de relaciones asimétricas entre particulares puede resultar que la autonomía de la personas subordinadas o indefensas quede reducida, en la realidad a un plano formal de igualdad ante la ley en tanto, la preeminencia que impone un poder privado pueda conculcar los derechos y libertades de quienes ocupan la posición más débil.

El reconocimiento de la eficacia directa de los derechos fundamentales contra particulares acarrea riesgos al debilitar el principio de legalidad, el principio de la autonomía de la voluntad privada, la libertad contractual y la seguridad jurídica. Razones por las que la aplicación de la protección de la efectividad directa de los derechos fundamentales frente a particulares, no puede ser ilimitada, por ello el artículo 86 de la Constitución establece la condición de subordinación o indefensión como criterios para precisar su alcance y eficacia.

La subordinación [12] ha sido definida por la doctrina constitucional como la condición de una persona que la hace sujetarse a otra o la hace dependiente de ella y, en esa medida, hace alusión principalmente a una situación derivada de una relación jurídica en virtud de un contrato de trabajo [13] o de las relaciones entre estudiantes y directivas del plantel educativo [14] o la de los padres e hijos derivada de la patria potestad [15] .

El estado de indefensión no tiene origen en la obligatoriedad derivada de un vinculo jurídico sino en la situación fáctica de falta total o insuficiencia de medios físicos y jurídicos de defensa para resistir o repeler la agresión, amenaza o vulneración de sus derechos fundamentales [16] .

La indefensión no es una circunstancia que pueda ser analizada en abstracto, requiere de un vinculo entre quien la alega y quien infringe que permita asegurar el nexo causal y la respectiva vulneración del derecho fundamental.

¿La efectividad inmediata del derecho fundamental del trabajo frente a particulares afecta la discrecionalidad en la administración de personal? La relación que se deriva del contrato laboral requiere esencialmente la continuada

subordinación o dependencia del trabajador, la cual le permite al empleador exigir el cumplimiento de órdenes y acarrea el deber correlativo del empleado de obedecer. De la condición de subordinación emana el jus variandi o facultad que tiene el patrono de modificar las condiciones de trabajo, pero esta facultad no es absoluta como no es absoluto ningún poder en un Estado de derecho. Está limitada por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (artículo 25) y respeto de los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta Política [17] .

Las limitaciones al jus variandi [18] se aplican tanto en el sector oficial como en el sector privado y hace referencia a la obligación que tiene el patrono de considerar al trabajador no como un factor de producción sino un ser humano merecedor de igual consideración y respeto.

Considerar la facultad de modificación de las condiciones del contrato como atribuciones omnimodas es tomar al trabajador como una simple pieza del engranaje de producción y negarle su condición de dignidad humana. En virtud del jus variadi el patrono no puede desconocer el núcleo esencial del derecho al trabajo ni puede contrariar el principio de a igual trabajo igual salario para establecer diferencias que fomenten discriminaciones salariales o presiones en contra del derecho de asociación sindical [19] .

¿La vulneración, amenaza o violación del derecho al trabajo que provienen de la posición de preeminencia que tiene el patrono en la relación laboral al sentarse sobre el vinculo de la subordinación y el jus variandi son lesiones susceptibles de corregirse por la vía de la justicia ordinaria? La respuesta a este interrogante se relaciona con la necesidad de establecer cuándo procede la acción de tutela a pesar de existir otro mecanismo de defensa.

La Corte Constitucional en sentencia de unificación declara la procedencia de la acción de tutela para proteger efectiva, cierta y oportunamente el derecho a la igualdad en la relación laboral aun cuando exista otro mecanismo de defensa. La doctrina constitucional define como criterio altamente sospechoso el establecimiento de distinciones en materia laboral que pongan en duda el principio a igual trabajo salario igual.

Cuando el juez de constitucionalidad se encuentra ante una distinción de este orden, considerada como irracional e injusta debe acudir a la efectividad inmediata de los derechos fundamentales y restablecer las condiciones de igualdad [20] .

Conforme a lo dicho por la Corte en sus sentencias de unificación no se trata de desplazar o dejar sin competencia a la jurisdicción ordinaria sino de definir el ámbito de aplicación y por ello establece un criterio básico para identificar cuándo una distinción, bien producto del legislador o bien fruto del jus variandi del empleador, constituye un criterio altamente sospechoso de discriminación frente al que la protección efectiva del derecho fundamental de la igualdad en la relación laboral, debe ser restablecida efectiva, cierta y oportunamente por el juez constitucional.

La protección del derecho a la igualdad en las relaciones laborales además de ser el resultado de los límites constitucionales impuestos tanto al legislador como a la libertad en la administración del personal que tiene el patrono, obedecen también, a las diferencias existentes entre la interpretación constitucional y la interpretación legal, diferencias que no son ni excluyentes ni tampoco tienen el propósito de establecer jerarquías o preeminencias entre los interpretes, por el contrario frente a la protección de los derechos y en el caso del derecho al trabajo cumplen la función de maximizar los mandatos constitucionales.

Diferencias entre la interpretación constitucional y la interpretación legal en la protección del derecho fundamental del trabajo. La interpretación legal propia de la justicia ordinaria tiene como objetivo la resolución de un caso, de una contradicción o disparidad entre trabajador y empleador. Por ejemplo, frente a un conflicto por aumento salarial su función es evaluar la validez de aumento bajo las pautas contenidas en el contrato, las convenciones colectivas y las

normas sobre salario mínimo pero no entraría a hacer consideraciones comparativas entre los diferentes trabajadores para establecer si existen diferencias que comprometan la igualdad de la remuneración para trabajo igual.

Tampoco entrará a resolver un conflicto entre la libertad de empresa y aspectos referidos a la efectividad del derecho al trabajo el cual se relaciona con el derecho a libertad de escoger profesión y oficio, el derecho al libre desarrollo de la personalidad y el derecho a la igualdad. Los anteriores no son temas objeto de controversia ante los jueces laborales porque el conocimiento de los conflictos en la relación ente patronos y trabajadores se suscribe a la valoración del cumplimiento de las obligaciones reciprocas que emanan de un contrato de trabajo.

La valoración jurídica se realiza especialmente mediante la aplicación de reglas que pretenden definir inequívocamente los derechos y obligaciones derivados de una relación contractual en el que prima el ejercicio de la voluntad de las partes. Si bien existen derechos inalienables del trabajador la potestad de negociación continúa desempeñando un papel decisivo en la definición de derechos y obligaciones intrínsecas a la actividad laboral y productiva de una empresa.

Ese conjunto de derechos y obligaciones constituye el marco de interpretación del juez laboral allí, deben resolverse las diferencias o propiciar el acuerdo entre las partes. Si el sistema de reglas que define la relación contractual laboral se agota y se llega a una situación de duda, el sistema posee una cláusula de cierre en la que toda duda se resuelve a favor del trabajador.

La interpretación constitucional recae sobre un objeto de mayor complejidad el derecho al trabajo como uno de los valores esenciales de nuestra organización política (Preámbulo), fundamento del Estado social de derecho (artículo 1º), reconocido como derecho fundamental que debe ser protegido en todas sus modalidades y asegurar el derecho de toda persona al desempeño en condiciones dignas y justas (artículo 25), así como los principios mínimos fundamentales a los que debe sujetarse el legislador en su desarrollo (artículo 53) y la obligación del Estado del desarrollo de políticas de empleo (artículo 334) hacen del derecho al trabajo un derecho de central importancia para el respeto de la condición humana y cumplimiento del fin de las instituciones.

La interpretación que surge de la dimensión constitucional descrita no persigue la solución de un conflicto o diferencia entre el trabajador y el empresario para hallar la solución correcta sino pretende, la definición de campos de posibilidades para resolver controversias entre derechos o principios fundamentales. La tensión entre la libertad de empresa y el derecho al trabajo. La garantía del principio de igualdad laboral.

La protección de las garantías de dignidad y justicia en las relaciones laborales. El abuso que puede surgir de la condición de preeminencia derivado de la relación de subordinación que puede afectar la efectividad del derecho al trabajo en su núcleo esencial o en conexidad con otros derechos como el derecho a escoger profesión y oficio [21] , el libre desarrollo de la personalidad [22] o el derecho a la igualdad porque una excesiva o irracional reglamentación violaría el contenido esencial del derecho al trabajo [23] .

La protección del derecho al trabajo desde la interpretación constitucional tiene el propósito de optimizar un mandato en las más altas condiciones de racionalidad y proporcionalidad sin convertirlo en el derecho frente al cual los demás deben ceder. Los criterios que rigen la interpretación constitucional se concentran en la protección del principio a igual trabajo igual remuneración y a la valoración circunstancial de las condiciones de subordinación para evitar el abuso de la posición de preeminencia del empleador.

La acción de tutela no puede utilizarse cuando el perjuicio ya se hubiere producido y el recurso de amparo no pueda mitigar los efectos, en este caso el reclamo sólo puede hacerse ante la jurisdicción ordinaria [24] Conforme a lo expuesto es posible concluir que el uso de la acción de tutela en la protección del derecho fundamental del trabajo no constituye un vaciamiento de las funciones de la jurisdicción laboral y por el contrario se perfila como el complemento armónico de optimización de cumplimiento cierto y efectivo cuando la limitación al ejercicio del derecho se produce de facto.

Análisis del caso concreto Conforme a las consideraciones respecto a las cuales el derecho al trabajo es susceptible de protegerse por medio de la acción de tutela esta Corporación considera que frente a los hechos sub examine cursa el amparo por las siguientes razones.

1. La negación de la acción de tutela por parte del Juez Cuarto Civil Municipal y el Juez Undécimo Civil del Circuito al afirmar que existe otro mecanismo de defensa es equivocado porque carece de toda reflexión sobre la circunstacilidad especifica del caso y por ello omiten el estudio sobre la violación a los derechos fundamentales del trabajo, de libertad de asociación sindical, de autonomía y de igualdad que se ven seriamente lesionados por un acto de aparente legalidad. Esta Corporación advierte que los fallos objeto de revisión desconocen la extensa jurisprudencia de la Corte y la doctrina constitucional referida al caso.

2. La decisión del gerente de INDURRAJES SA. de decretar la licencia remunerada para los trabajadores que no quisieron acogerse al plan de retiro propuesto, viola el núcleo esencial del derecho fundamental al trabajo porque desconoce la facultad de desempeñar la profesión u oficio escogida ya que el derecho al trabajo no se compone solamente del derecho a la remuneración sino también a la facultad de ejercer la actividad laboral elegida. Además vulnera la dignidad de las personas al generar condiciones laborales en las que ciertos trabajadores son relegados y por medio de un decisión del patrono se los priva de la asignación de funciones. Si bien el gerente de la empresa demandada reconoce el carácter de trabajador de los accionantes, su decisión de privarlos del desempeño de funciones los relega, aparta y discrimina sin justificación, lo cual constituye una franca violación a la dignidad humana.

3. Al decretar la licencia remunerada, el empleador desconoce el derecho fundamental de la libertad y la autonomía debido a que la disposición contenida en el numeral 2º del artículo 98 de la Ley 50 de 1990 es imperativo para los trabajadores que celebren contratos laborales al momento de su entrada en vigor pero no lo es para los trabajadores que ya tenían establecida su relación laboral, como ocurre en el presente caso, los acccionantes estaban facultados por la ley para escoger el régimen laboral [25] . Su decisión no puede convertirse en fuente de discriminación para variar las condiciones de la relación laboral y el empleador reconoce haber decretado la licencia a los trabajadores por no acogerse al plan de retiro tal y como él lo propuso. Así las cosas, más párese una especie de castigo que una medida de ajuste económico.

4. La decisión de decretar un licencia remunerada indefinida constituye una fuente de discriminación porque en primer lugar, la figura de la licencia opera a partir de la petición del trabajador o por el establecimiento de la ley y no por decisión del patrono. En segundo lugar, suspende arbitrariamente la actividad laboral y el derecho que tiene el trabajador de solicitar su jubilación cuando cumple con los requisitos de ley que además, le reconocen un margen de discresionalidad temporal para optar por la pensión con los mínimos exigidos o permanecer en el empleo para aumentar los porcentajes de liquidación. Al respecto la Corte Constitucional en Sentencia C-1443 de 2000, al decidir sobre la constitucionalidad del páragrafo 3 del artículo 33 de la Ley 100 de 1993, acoge la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia en decisión mayoritaria del 8 de octubre de 1999, en la que señaló que el trabajador, aunque haya reunido los requisitos legales, tiene derecho a ser consultado sobre si quiere hacer uso de la prerrogativa consagrada en el parágrafo 3 del artículo 33 citado .

(M.P., doctor Luis Gonzalo Toro Correa, radicación 11.832) El texto de la norma citada de la Ley 100 de 1993 dice: “No obstante el requisito establecido en el numeral dos (2) de este artículo, cuando el trabajador lo estime conveniente, podrá seguir trabajando y cotizando durante 5 años más, ya sea para aumentar el monto de la pensión o para completar los requisito si fuere el caso.” Subrayado por fuera del texto.

Lo primero que hay que decir es que la Sala comparte la interpretación expresada por la Corte Suprema de Justicia, en el sentido de que la causal demandada no puede ser impuesta por el empleador sin haber consultado previamente al

trabajador, para que éste, en forma libre, sin ninguna clase de presiones, adopte la decisión que más convenga a sus intereses. Si el empleador omite esta consulta previa, el despido pasa a convertirse de justa causa a injusta, con las consecuencias económicas que ello acarrea : el derecho del trabajador a la indemnización correspondiente.

(...) Por ello, la causal demandada no puede convertirse en una patente de corso otorgada por el legislador al empleador, para decidir, por sí y ante sí, cuándo terminar la relación laboral. El trabajador tiene una opinión que constitucional y legalmente debe ser tenida en cuenta, como es la de decidir mejorar las condiciones económicas de su pensión, por un lapso de tiempo determinado, tal como lo prevé el artículo 33 de la Ley 100. En este sentido, se da cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución sobre las condiciones dignas y justas del trabajador, de que trata el artículo 25 de la Carta."

En tercer lugar, la medida se revela especialmente irracional porque si el motivo para suspender las actividades laborales a los trabajadores es la crisis económica de la empresa al bajarse los promedios de venta, resulta contrario a toda lógica que el empleador separe de sus labores a los trabajadores con los que tiene contrato a término indefinido y contrate otros trabajadores para desempeñar las mismas labores y a todos les pague igual salario. La condición de prejubilado decretada por el empleador en uso del jus variandi, como él lo indica en el escrito de contestación de la acción de tutela, se revela como un abuso de la condición preeminente al impedirles a los trabajadores el desempeño de sus funciones sin una razón justificable y se revela más como un acto encaminado ha promover un despido indirecto prospectivo.

Además, la coacción para optar por una forma de retiro implica una flagrante violación a la autonomía individual genéricamente reconocida en el artículo 16 de la Constitución y si además la presión se proyecta en un perjuicio del trabajador al impedirle desempeñar la labor escogida, si repercute en la desmejora de sus prestaciones o en el desconocimiento de las garantías constitucionales se quebranta de manera ostensible el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas.

4. La decisión de decretar la licencia remunerada también vulnera el derecho de asociación sindical debido a que la medida se le impone a los trabajadores que están por jubilarse y no quisieron acojerse al plan de retiro pero que además pertenecen al sindicato. El derecho a la libertad de asociación sindical se encuentra estrechamente ligado al ejercicio del derecho al trabajo porque la libertad de creación, afiliación y retiro de una organización sindical está concebida para la defensa de los intereses de los trabajadores. Al modificar la relación laboral al punto de separar por completo de sus labores a los trabajadores sindicalizados, la empresa no sólo dificulta el ejercicio de la actividad sindical sino además incentiva el retiro de los otros afiliados [26] .

5. Respecto a la temeridad en el uso de la acción de tutela tanto el a quo como ad quem consideraron que los señores LUIS HERNAN RAMIREZ AGUIRRE, ANSELMO CORDOBA RAMIREZ, JOSE FRANCO CARVAJAL, MARIA EVANGELINA ARANGO MARTINEZ, GUILLERMO LEON GUERRA SANCHEZ y GONZALO VELEZ OSSA incurrieron en una conducta temeraria al utilizar dos veces la acción de tutela para solicitar la protección de sus derechos fundamentales frente a los mismos hechos.

Las decisiones de los jueces de instancia hacen un uso de la sanción inadecuado porque en primer lugar, declaran la temeridad y condenan por ello, a los mencionados accionantes, a pagar las costas del proceso cuando los procesos de acción de tutela no generan costas. En segundo lugar, de plano consideran que las pretensiones de las acciones individuales son iguales a las pretensiones de la acción objeto de revisión, cuando en ella se expone el cargo de violación al derecho de libertad de asociación sindical, que no había sido ni expuesto ni considerado en las peticiones de amparo individuales, tal y como consta en los folios 114, 118, 123 y 129 del expediente.

Otro aspecto además de los mencionados se relaciona con la necesidad que tiene el juez constitucional, de establecer que no existe justificación razonable y objetiva para decidir si existe un uso temerario de la acción aparte del estudio de la mala fe y el uso abusivo del amparo.

En el caso valorado por la Corte se observa que además de existir cargos diferentes a los individualmente reclamados, conceder la tutela en favor de los trabajadores que antes no la habían utilizado, por las razones expuestas en este fallo y excluir de la decisión a quienes fueron considerados temerarios, generaría una situación de desigualdad manifiesta frente al derecho al trabajo, la libertad de asociación sindical y la autonomía para elegir régimen laboral, sin ninguna justificación razonable lo cual, se traduce en violación al derechos a la igualdad y al principio de seguridad jurídica.

Esta Corporación en sentencia de T-009 de 2000 habilito a las personas que ya habían interpuesto acciones de tutela frente al mismo caso, les habían sido negadas y no estaban cubiertas por la sentencia, a solicitar nuevamente el amparo por el cambio de doctrina constitucional, en el que se considera pertinente el uso de la acción de tutela para proteger el derecho al trabajo cuando del estudio de la situación demuestra la necesidad de proteger derechos fundamentales que la jurisdicción laboral no estaría en condición de restablecer integralmente. Si bien en el presente caso no se trata de un cambio de doctrina constitucional si estaríamos ante la situación de una decisión en la que se considera la necesidad de conceder el amparo para obtener una integral protección de los derechos fundamentales de los trabajadores y no pretende, como en su momento lo expuso la Corte, tratar asuntos en los que el perjuicio ya se ha consumado como lo haría la jurisdicción ordinaria, ni debatir las obligaciones y derechos que emanan de un contrato de trabajo, sino el de valorar el uso que el gerente de INDURRAGES SA. hace del jus variandi, en el que se concluye existe un abuso de posición de preeminencia que vulnera el núcleo esencial de derecho al trabajo al impedir que las personas ejerzan la labor escogida y los derechos fundamentales de libertad de asociación sindical y autonomía para elegir régimen laboral, razones objetivas que justifican el estudio constitucional.

Declarar la protección de los derechos de los trabajadores y excluir del fallo a los trabajadores que ya habían hecho uso del amparo, sería una decisión que desconoce abiertamente el derecho a la igualdad principio rector de las relaciones laborales.

La licencia remunerada indefinida impuesta a los trabajadores de la Empresa INDURRAJES SA. se revela como una medida ampliamente ilegitima en la relación laboral porque pretende desconocer derechos fundamentales mediante procedimientos aparentemente ajustados a la ley pero en realidad violatorios de ella.

Conforme a lo expuesto, la presente Sala de Revisión, revocará los fallos proferidos por el Juez Cuarto Civil Municipal y el Juez Undécimo Civil del Circuito y en su lugar, se tutearán los derechos fundamentales al trabajo, a la libertad de asociación sindical, a la autonomía y a la igualdad.

RESUELVE Primero - REVOCAR los fallos del Juez Civil Municipal y el Juez Undécimo Civil del Circuito. Segundo - CONCEDER la acción de tutela a los trabajadores LUIS HERNAN RAMIREZ AGUIRRE, ANSELMO CORDOBA RAMIREZ, OLGA ALVAREZ LONDOÑO, RUBEN DARIO RODRIGUEZ SUAREZ, MERCEDES RUIZ DE BARRERA, JOSE FRANCO CARVAJAL, SAUL RESTREPO VASQUEZ, MARIA EVANGELINA ARANGO MARTINEZ, JAVIER ANTONIO HENAO, MARIA CHIRIVI CHIRIVI, GUILLERMO LEON GUERRA SANCHEZ, ADOLFO POSADA CHAVERRA, GREGORIO VARGAS SEPULVEDA, LAURENTINO QUINTERO TANGARIFE, MIGUEL ECHAVARRIA CASTAÑEDA, GONZALO VELEZ OSSA, FERNANDO MAYA HOYOS, ALBERTO TULIO SUAREZ PASSOS, NESTOR DIAZ GAVIRIA, JOSE ORTIZ , LEON ENRIQUE ORTIZ BEDOYA.

Tercero - ORDENAR al señor ADOLFO SVARTZNAIDER BLANK gerente de INDURRAJES SA. revocar en las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación del fallo las licencias remuneradas y reinstalar en sus labores a los trabajadores LUIS HERNAN RAMIREZ AGUIRRE, ANSELMO CORDOBA RAMIREZ, OLGA ALVAREZ LONDOÑO, RUBEN DARIO RODRIGUEZ SUAREZ, MERCEDES RUIZ DE BARRERA, JOSE FRANCO CARVAJAL, SAUL RESTREPO VASQUEZ, MARIA EVANGELINA ARANGO MARTINEZ, JAVIER ANTONIO HENAO, MARIA CHIRIVI CHIRIVI, GUILLERMO LEON GUERRA SANCHEZ, ADOLFO POSADA CHAVERRA,

GREGORIO VARGAS SEPULVEDA, LAURENTINO QUINTERO TANGARIFE, MIGUEL ECHAVARRIA CASTAÑEDA, GONZALO VELEZ OSSA, FERNANDO MAYA HOYOS, ALBERTO TULIO SUAREZ PASSOS, NESTOR DIAZ GAVIRIA, JOSE ORTIZ , LEON ENRIQUE ORTIZ BEDOYA sin perjuicio de sus derechos laborales y prestacionales.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente RODRIGO ESCOBAR GIL MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver sentencia SU-601 de 1999. MP. Vladimiro Naranjo Mesa.

[2] Ver entre otras sentencias T-03 de 1992, T-225 de 1992, T-483 de 1993, T-402 de 1994, T-799 de 1998 y T-1041 de 2000. [3] Sentencia 554 de 1995. MP. Carlos Gaviría Díaz.

[4] Sentencia T-047 de 1995. MP. Vladimiro Naranjo Mesa. Ver sentencia T-779 de 1998. [5] Sentencia SU-519 de 1997. MP José Gregorio Hernández Galindo.

[6] Ver sentencias C-671 y C-671 de 1999, T-799 y T-888 de 1999. [7] Sentencia SU- 250 de 1998. MP. Alejandro Martínez Caballero. [8] Ver sentencias SU-995 de 1999. MP. Carlos Gaviria Díaz, T-151 de 1998.

[9] Ver sentencias T-323 de 1996, T-124, T-299 y T-271 de 1997 y T-151 de 1998. [10] Ver sentencia C-593 de 1998, C-299 de 1998 y T-546 de 2000.

[11] Ver entre otras sentencias C-479 de 1992, T-230 de 1994. [12] Ver Sentencias S. T-473/00 , T-708/00 , T-710/00 , T-747/00 , T-751/00 , T-754/00 , T-755/00 , T-759/00 , T-760A/00 , T-825/00 , T-898/00 , T-1015/00 , T-1231/00 , T-1234/00 , T-1299/00 , T-1305/00 , T-1360/00 , T-1454/00 , T-1522/00 , T-1561/00 , T-1586/00 , T-1590/00 , T-1651/00 , T-1658/00 , T-1686/00 , T-1750/00 .

[13] Ver sentencia T-099 de 1993. [14] Ver sentencia SU 641 de 1998. [15] Ver por ejemplo sentencia T-009 y T- 290 de 1993 y SU-519 de 1997. [16] Ver sentencias T-537.

T- 605 y 573 de 1992, T-161, T-099,T-290 de 1993, T-190, T-498, T-003 y T-174 de 1994, T-379 y T-411 de 1995, T-375 de 1996, T-351 de 1997, T-801 de 1998 y T-172 y T-277 de 1999.

[17] Ver sentencia T-483 de 1993. [18] Ver sentencias T-483 de 1993, T-016 de 1995, T-330 de 1997, T-113 de 1995, C-447 de 1996, T-707 de 1998, T-125 de 1999, SU-342 de 1995, T-532 de 1998, T-362 de 1995, T-715 de 1996, SU-559 de 1997, T-353 de 1999, T-002 de 1997, C-320 de 1997 y T-485 de 1998.

[19] Sentencia SU-519 de 1997. [20] Sentencias SU-547 de 1997 y SU-519 de 1997. [21] Sentencia T-606 de 1992. [22] Sentencia T-478 de 1994. [23] Sentencia T-606 de 1992 y T-394 de 1999.

[24] Ver sentencias T-141 de 1993 y T-104 de 2000. [25] Ver entre otras sentencia T-597 de 1995 y SU- 519 de 1997. [26] Ver sentencia T-230 de 1994.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 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.