

Expediente T-2.337.980

Sentencia T-875/09

(Noviembre 27; Bogotá D.C.)

DERECHO AL MINIMO VITAL Y MOVIL-Trabajadores tienen derecho al incremento anual de su salario/DERECHO A LA MOVILIDAD DEL SALARIO-Cobija a toda clase de remuneración, no solo al salario mínimo

TRABAJADOR SINDICALIZADO DEL CUERPO DE BOMBEROS-Recibe un salario inferior al mínimo y no le han realizado aumento desde el año 2006

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD DE TRABAJADOR SINDICALIZADO-Trato discriminatorio por parte del empleador al crear beneficios para trabajadores no sindicalizados

DERECHOS SALARIALES DE TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS-No pueden esperar hasta la decisión de un laudo arbitral en la que no se sabe cuales pretensiones resultarán favorables y cuales no

Resulta claro para esta Sala, que la vulneración de los derechos del actor no desaparece por el hecho de que un tribunal de arbitramento eventualmente esté llamado a resolver las pretensiones laborales de los trabajadores sindicalizados, toda vez que mientras se espera a que se produzca el laudo arbitral que es una decisión incierta porque no existe seguridad de cuáles pretensiones laborales serán resueltas favorablemente y cuales no, el actor sigue en condiciones de desigualdad respecto de los demás trabajadores no sindicalizados a quienes si les han realizado los aumentos salariales y a quienes mediante un pacto colectivo pretenden concederles beneficios que no tienen los sindicalizados, presionando con ello a que se retiren del sindicato, tal como lo afirma el actor en su demanda que la deserción ha llegado al 50% de sus miembros, desestimulando con ello la afiliación a los sindicatos y vulnerándose por ende los derechos a la igualdad y libertad de asociación sindical. Por lo anterior, la acción de tutela deberá concederse como mecanismo definitivo pues independiente de la decisión de un tribunal de arbitramento o de un laudo arbitral, los salarios de los trabajadores no pueden estar por debajo del mínimo legal como ocurre en el presente caso y menos aún por un lapso de tres años, vulnerándose así el mínimo vital y móvil del actor.

SINDICATO-Titularidad para interponer tutela/LEGITIMACION POR ACTIVA DEL SINDICATO-Se requiere que se actúe a nombre de este y se acredite su representación legal

De otra parte, la entidad accionada manifestó que el Presidente del Sindicato en su condición de representante legal, interpuso una acción de tutela[1], solicitando en su pretensión la nivelación salarial de “todos los trabajadores sindicalizados”, es decir que estaba actuando en representación de los mismos. No obstante lo anterior, tal como lo afirma el Juzgado[2] que conoció de la tutela interpuesta por el Presidente del sindicato, esta fue instaurada a nombre propio y como lo ha dicho la Corte en varias de sus sentencias[3] para que proceda la protección de los derechos colectivos que correspondan al sindicato, se requiere que se actúe a nombre de él y que se acredite la representación legal de la persona jurídica del sindicato, circunstancia que no ocurrió en aquel caso.

Referencia: expediente T-2.337.980.

Accionante: Carlos Arturo García Gironza.

Accionado: Cuerpo de Bomberos Voluntario de Cali.

Fallo objeto de revisión: sentencia del Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Depuración de Cali (no impugnada).

Magistrados de la Sala Quinta de Revisión: Mauricio González Cuervo, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Nilson Pinilla Pinilla.

Magistrado Ponente: Mauricio González Cuervo.

I. ANTECEDENTES.

1. Demanda y pretensión.

1. Elementos de la Demanda.

- Derechos fundamentales invocados: El accionante interpuso acción de tutela en contra del Cuerpo de Bomberos Voluntario de Cali[4], al considerar que éste ha vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, vida digna, dignidad humana, igualdad, mínimo vital y móvil, derecho de negociación y asociación sindical.

- Conducta que causa la vulneración: El no reajuste del salario por parte de la entidad accionada al actor, quien se desempeña como guardia permanente, es trabajador sindicalizado y viene devengando un salario inferior al mínimo desde enero de 2006, sin obtener incremento alguno durante los últimos tres años, lo que ha causado graves perjuicios a él y a su familia.

- Pretensión: Ordenar a la entidad accionada reconocer y pagar el incremento salarial correspondiente a los años 2007, 2008, 2009 y se conmine a la entidad para que en lo sucesivo se abstenga de vulnerar los derechos fundamentales.

1.2. Fundamento de la pretensión.

El accionante fundamenta su pretensión con las siguientes afirmaciones y medios de prueba:

1.2.1. Manifestó en el escrito de tutela, que viene laborando en el Cuerpo de Bomberos Voluntario de Cali, devengando en la actualidad un salario inferior al mínimo. Expresó, que dicha asignación la viene recibiendo desde el año 2006 sin que le hayan realizado incremento salarial alguno durante los años 2007 a 2009. Para probar lo anterior aportó:

-Copia de los recibos del pago del salario, correspondiente a los años 2007 a 2009[5].

1.2.2. Consideró el peticionario, que cualquier asignación debe tener un incremento de acuerdo al índice de precios al consumidor (IPC) o, de conformidad con el incremento decretado por el Gobierno Nacional, pues de lo contrario se estaría desconociendo la Carta Política, el Código Sustantivo del Trabajo, la reiterada jurisprudencia de las Altas Cortes y los Convenios Internacionales de la OIT.

1.2.3. Reseñó igualmente, que en la empresa existe un Pacto Colectivo para los trabajadores no sindicalizados que establece un incremento salarial únicamente para ellos, aumento que se les ha

realizado durante los años 2007 a 2009. Para probarlo anexó:

- Copia del Pacto Colectivo de Trabajo suscrito entre el Benemerito Cuerpo de Bomberos Voluntario de Cali y los Trabajadores no sindicalizados de la Institución[6]

1.2.4. Adujo igualmente en su escrito, que en reiteradas oportunidades se le ha solicitado a la entidad accionada el correspondiente incremento salarial, recibiendo una respuesta negativa. Que en la actualidad se encuentra sufriendo una difícil situación económica, toda vez que con su exiguo salario, no puede cumplir con sus obligaciones como jefe de hogar causándole con ello graves perjuicios.

1.2.5. Sostuvo, que se le está discriminando con relación a los demás trabajadores no sindicalizados, quienes sí han recibido su incremento salarial año a año, causándose con ello una desigualdad. Agregó que el no reajuste, no se debe a problemas económicos de la institución, toda vez que los aumentos se les hicieron a los trabajadores no sindicalizados, lo que significa que no hay excusa para no realizarlo. Para corroborarlo anexó:

-Copia de recibos de pago de salarios a compañeros suyos, a quienes sí les ha aumentado el sueldo[7]

1.2.6. Manifestó igualmente, que la empresa lo que busca es aburrir a los trabajadores sindicalizados para que renuncien, sin embargo él no lo va a hacer ya que de su salario depende su subsistencia y la de su familia. Adujo, lo más grave es que con ese salario tan bajo está haciendo todos los aportes a seguridad social, por lo que estaría condenado a recibir una pensión muy por debajo a lo establecido por la ley, situación que de no corregirse inmediatamente, no se podría enmendar después del otorgamiento de la misma.

1.2.7. Señaló también, que se encuentra en estado de subordinación frente a la entidad accionada, lo que hace que no tenga otro medio al cual acudir para que cese la discriminación y la vulneración de sus derechos fundamentales, para lo cual cita varios apartes de extractos jurisprudenciales de la Corte Constitucional[8]

1.2.8. Adujo, que la entidad demandada se justifica en la existencia de un pliego de peticiones que está pendiente de resolverse mediante un Tribunal de Arbitramento, pero que éste no se ha podido conformar porque la entidad no se ha querido notificar. Igualmente señaló que la entidad pretende es que renuncien al pliego de peticiones y al laudo arbitral para aceptar así los beneficios del pacto colectivo que se acordó con los no sindicalizados (pacto que no existía antes de la presentación del pliego de peticiones) y, que se les otorguen unos derechos para así renunciar al derecho de sindicalización, de asociación y de negociación. Consideró que con todo ello, la accionada está justificando la discriminación y la violación del derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados y que prueba de ello es que luego de que la entidad presentara el pacto, se han desafiado del sindicato más del 50% de los afiliados, con el fin de beneficiarse del pacto.

El actor fundamenta su pretensión en los artículos 1, 2, 4, 5, 13, 23, 25 y 53 de la Constitución Política y en reiterada jurisprudencia de la Corte Constitucional.

2. Respuesta de la entidad accionada.

El representante legal del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cali, mediante escrito respondió a la presente acción de tutela, señalando que el representante legal del sindicato al que se encuentra

afiliado el actor, ya había presentado acción de tutela con idénticas pretensiones y en la que solicitó como petición principal la nivelación de “TODOS LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS”, decisión que fue resuelta desfavorablemente tanto en primera como en segunda instancia.

Manifestó, que es necesario que se produzca el laudo correspondiente dentro de las etapas de una negociación colectiva en la que se fijarán los aumentos salariales, incluyendo los del accionante, toda vez que existe un trámite y un fallo de tutela que contempló la misma pretensión del demandante, como es la nivelación salarial.

Adujo, que no es cierto que al actor se le hayan dejado de pagar ajustes salariales, dado que ha gozado de todos los beneficios salariales del laudo vigente que rigió hasta finales del 2008. Advirtió, que lo que está en discusión es el aumento por una nueva vigencia a raíz del pliego de peticiones que legalmente presentó el sindicato en el segundo semestre del año inmediatamente anterior, poniendo de presente que el pliego ha tomado su curso y el actor como trabajador sindicalizado se ha hecho acreedor a todas las primas y beneficios hasta diciembre de 2008, incluso superiores a los trabajadores no sindicalizados.

Manifestó en su escrito, que adjuntó como prueba la Resolución del Ministerio de Protección Social[9], por medio del cual se integró el Tribunal de Arbitramento, para demostrar que el proceso para la solución de conflictos colectivos está en marcha, así como también que ya se nombró un árbitro dentro del Tribunal[10]. Adjuntó también siete actas de negociación colectiva que se encuentran en marcha.

Puso de presente el representante legal de la entidad, que el Ministerio de Protección Social investigó a la institución por petición del Sindicato, para que se negociara un pliego de peticiones presentado en forma extemporánea. El Ministerio se abstuvo de sancionar a la entidad por lo que el sindicato interpuso recursos que le fueron resueltos desfavorablemente[12]. Igualmente, el Sindicato solicitó investigación por la presunta vulneración del derecho de asociación, dando como resultado la absolución por parte del Ministerio por acusaciones infundadas.

Finalmente solicitó, que se declare improcedente la tutela, toda vez que al actor no se le está causando un perjuicio irremediable, ya que sus condiciones salariales no han sido desconocidas, ni modificadas negativamente, sino que se debe esperar a finalizar un proceso legal que debe surtirse.

3. Decisión de tutela objeto de revisión: Sentencia del Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Depuración de Cali (no impugnado).

Mediante sentencia del 22 de abril de 2009, el juez de instancia negó el amparo considerando que la acción de tutela es un mecanismo residual y subsidiario para la protección de derechos fundamentales con el fin de evitar un perjuicio irremediable, situación que no ocurre dentro del presente caso. En consecuencia, este procedimiento no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico, ni es la solución a la que se debe acudir para resolver todas las controversias que se presenten. El actor deberá esperar a que el Tribunal de Arbitramento defina el conflicto suscitado entre las partes o, en caso contrario, acudir a la justicia ordinaria para que se le cancelen correctamente los salarios

II. CONSIDERACIONES.

1. Competencia.

La Sala es competente para la revisión del presente caso, con fundamento en los artículos 86 y 241.9 de la Constitución Política y 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en cumplimiento del Auto del 6 de Agosto de 2009 de la Sala de Selección de Tutela Número Ocho de la Corte Constitucional.

2. Problema de constitucionalidad.

2.1 La Sala de Revisión deberá determinar, si la acción de tutela es procedente para ordenar el reconocimiento y pago de unos incrementos salariales dejados de percibir por un trabajador sindicalizado durante los años 2007, 2008 y 2009, quien gana menos de un salario mínimo y que se encuentra en desigualdad respecto de otros trabajadores no sindicalizados a quienes sí les han hecho los incrementos año a año, para lo cual deberá establecer si se están vulnerando los derechos al mínimo vital, igualdad, negociación colectiva y asociación sindical.

2.2. Con el fin de abordar este problema jurídico, la Sala reiterará el precedente constitucional sobre el derecho al mínimo vital y móvil, la libertad de asociación sindical y el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados para luego verificar si existe o no vulneración en el caso concreto.

3. Derecho al mínimo vital y móvil.

3.1. Reiteración jurisprudencial.

La Corte Constitucional de manera reiterada ha manifestado que la acción de tutela tiene un carácter subsidiario y residual, lo que quiere decir que su procedibilidad depende de la inexistencia de otros mecanismos de defensa judicial[13]. También la jurisprudencia ha establecido que para el cobro de salarios, pensiones u otras acreencias laborales existen otros medios de defensa judicial para hacer efectivo el pago. No obstante lo anterior, excepcionalmente, el recurso de amparo será procedente si se presenta una situación en la que se encuentre demostrada la vulneración de derechos fundamentales como la vida, la salud, el mínimo vital y la dignidad humana por el no pago de acreencias laborales.

De conformidad con el artículo 53 de la Constitución Política, la movilidad del salario es un principio mínimo fundamental relativo al trabajo que no puede ser desconocido ni menoscabado por los empleadores.

Esta Corporación en varias de sus sentencias[15] ha señalado que el salario tiene que mantener su poder adquisitivo y que al no reajustarse año a año se estaría enriqueciendo injustamente al empleador en detrimento del asalariado a recibir lo justo, lo que no sería constitucional dentro de un Estado cuya finalidad es la de garantizar la vigencia de un orden justo.

Ha dicho la Corte:

“Los trabajadores tienen derecho a la movilidad del salario: el derecho de los trabajadores al incremento anual de su asignación salarial se desprende directamente de la Constitución y es de

aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional.” (Sentencias T-012 y T-345 de 2007). Lo anterior no obsta para que dicho incremento sea regulado por la ley o mediante negociaciones colectivas y para que este derecho laboral sea limitado, puesto que no es absoluto”[16].

Así las cosas, se tiene que la condición de movilidad del salario que cobija a toda clase de remuneración, no solamente el salario mínimo, constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario.

3.2. Caso concreto.

El accionante interpone el recurso de amparo para que le sea protegido su derecho al mínimo vital y móvil. El actor es trabajador sindicalizado del Cuerpo de Bomberos de Cali, se encuentra en una relación de subordinación[17] para con la entidad desde el año 2006 percibiendo un salario inferior al mínimo legal, tal como consta en los recibos de pago que anexó al expediente[18] y con ese mismo salario tan bajo, está haciendo los aportes a seguridad social. La entidad accionada no le ha realizado incremento salarial alguno en los años 2007, 2008 y 2009 a diferencia de sus compañeros que no están sindicalizados a quienes sí les ha realizado el aumento correspondiente, esperando a que se defina por un Tribunal de Arbitramento el conflicto suscitado entre la entidad y el sindicato o se acojan al pacto colectivo que se acordó con los no sindicalizados y así presionarlos para que renuncien a sus derechos sindicales.

Ha dicho la Corte que dentro de una economía inflacionaria, se justifica la movilidad del salario para evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos. En ese orden de ideas, la omisión de la entidad en el incremento salarial del accionante atenta directamente contra este principio que deriva de nuestra Carta Política y no debe condicionarse a la circunstancia de ser trabajador sindicalizado o no sindicalizado. Por lo anterior es la acción de tutela el mecanismo idóneo para protegerlo toda vez que los otros medios de defensa judicial se tornan ineficaces.

4. Libertad de asociación sindical y derecho a la igualdad de trabajador sindicalizado.

4.1. El artículo 38 de la Carta Política establece el derecho de todo individuo a asociarse libremente para el “desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”. La Corte ha señalado[19], que su finalidad esencial consiste, en reconocer que los trabajadores se puedan agrupar para mejorar sus condiciones de trabajo, constituyendo también una manifestación del derecho a la igualdad toda vez que equilibra la relación entre el empleador y los trabajadores creando entre ellos espacios de negociación.

4.2. Con fundamento en el derecho a la igualdad, la sentencia T-570 de 2007 señaló:

“los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración igual a la percibida por aquellos que están en sus mismas condiciones laborales. Este principio es reconocido en la doctrina laboral como el principio de “a trabajo igual salario igual”, y consiste, fundamentalmente, en que las diferencias de trato salarial deben estar plenamente justificadas, es decir, deben sustentarse en diferencias fácticas reales y relevantes, por lo que un alejamiento de dicha sujeción implica la vulneración del principio de igualdad en la materia.”

La sentencia T-097 de 2006 estableció que la acción de tutela procede excepcionalmente para resolver controversias laborales, cuando de las circunstancias del caso concreto se pueda derivar una violación de derechos fundamentales y el otro medio de defensa judicial no sea idóneo ni

eficaz. Dijo La Corte:

“No obstante la regla de general de solución de controversias laborales por parte de la jurisdicción competente [ordinaria o contenciosa], paralelamente la jurisprudencia constitucional ha sostenido que de manera excepcional ante ciertas circunstancias, puede abrirse paso la acción de tutela para resolver ese tipo de conflictos, como cuando se trata de salvaguardar de manera efectiva, cierta y oportuna el derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo. Se trata de un asunto que ha sido objeto de unificación de la doctrina constitucional, por cuanto se ha considerado que existen situaciones en las cuales la jurisdicción del trabajo no sería tan efectiva como la acción de tutela para poner término a prácticas o posiciones que conllevan discriminación en las relaciones laborales de los trabajadores, que afectan el mandato constitucional del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas”.

Como corolario de lo anterior, el trato sólo podría ser diferente por la aplicación de criterios razonables y objetivos que lo justifiquen y no por la disposición caprichosa y arbitraria del empleador de realizar un trato discriminatorio al crear beneficios en un pacto colectivo, para los trabajadores no sindicalizados y discriminando así a los trabajadores pertenecientes a la organización sindical, lo que vulnera el derecho a la igualdad y atenta contra la libertad de asociación sindical.

4.3. Caso concreto.

La entidad accionada considera, que la discusión se traba en el aumento salarial por una nueva vigencia a raíz del pliego de peticiones que presentó el Sindicato en el segundo semestre del año pasado y que para realizar el aumento salarial se debe esperar a que se pronuncie el Tribunal de Arbitramento sobre el conflicto suscitado entre el sindicato y el Cuerpo de Bomberos de Cali.

No obstante lo anterior, en varias sentencias[20] la Corte ha precisado:

“Para la Sala, el hecho de que la empresa y el sindicato puedan promover la convocatoria de un tribunal de arbitramento no resuelve el problema actual de la nivelación de las condiciones laborales del peticionario. Ello, en primer lugar, porque mientras se adelanta la convocatoria, se reúne el tribunal, se tramita el proceso y se adopta la decisión definitiva, la desigualdad no justificada entre no sindicalizados y el peticionario se mantiene, con vulneración del derecho a la igualdad del último. En segundo término, porque el resultado del debate que será sometido a decisión del tribunal de arbitramento no es un resultado cierto ni predecible. En esa medida, esperar a la producción del laudo sería dejar desprotegidos los derechos fundamentales indicados, mientras se resuelve un conflicto jurídico de resultado incierto, respecto del cual no existe seguridad acerca de cuáles pretensiones laborales serán concedidas y cuáles negadas. En esas circunstancias, la Sala estima que el argumento de la Universidad demandada no es de recibo, pues la vulneración del derecho a la igualdad y a la libre asociación sindical no desaparece por el hecho de que un tribunal de arbitramento eventualmente esté llamado a resolver las pretensiones laborales de los trabajadores sindicalizados”.

La entidad de bomberos afirma, que deberá esperarse a que se produzca el laudo arbitral, propio dentro de una negociación colectiva, en el que se fijarán los respectivos aumentos salariales incluyendo los del accionante. Resulta claro para esta Sala, que la vulneración de los derechos del actor no desaparece por el hecho de que un tribunal de arbitramento eventualmente esté llamado a resolver las pretensiones laborales de los trabajadores sindicalizados, toda vez que mientras se espera a que se produzca el laudo arbitral que es una decisión incierta porque no

existe seguridad de cuáles pretensiones laborales serán resueltas favorablemente y cuales no, el actor sigue en condiciones de desigualdad respecto de los demás trabajadores no sindicalizados a quienes si les han realizado los aumentos salariales y a quienes mediante un pacto colectivo[21] pretenden concederles beneficios que no tienen los sindicalizados, presionando con ello a que se retiren del sindicato, tal como lo afirma el actor en su demanda que la deserción ha llegado al 50% de sus miembros, desestimulando con ello la afiliación a los sindicatos y vulnerándose por ende los derechos a la igualdad y libertad de asociación sindical.

Por lo anterior, la acción de tutela deberá concederse como mecanismo definitivo pues independiente de la decisión de un tribunal de arbitramento o de un laudo arbitral, los salarios de los trabajadores no pueden estar por debajo del mínimo legal como ocurre en el presente caso y menos aún por un lapso de tres años, vulnerándose así el mínimo vital y móvil del actor.

De otra parte, la entidad accionada manifestó que el Presidente del Sindicato en su condición de representante legal, interpuso una acción de tutela[22], solicitando en su pretensión la nivelación salarial de “todos los trabajadores sindicalizados”, es decir que estaba actuando en representación de los mismos. No obstante lo anterior, tal como lo afirma el Juzgado[23] que conoció de la tutela interpuesta por el Presidente del sindicato, esta fue instaurada a nombre propio y como lo ha dicho la Corte en varias de sus sentencias[24] para que proceda la protección de los derechos colectivos que correspondan al sindicato, se requiere que se actúe a nombre de él y que se acredite la representación legal de la persona jurídica del sindicato, circunstancia que no ocurrió en aquel caso.

5. Razón de la decisión.

5.1. La Sala encuentra procedente la acción tutela, toda vez que se encontró demostrada la vulneración continuada de los derechos fundamentales del accionante al mínimo vital y móvil, igualdad y asociación sindical, con la conducta de la entidad accionada de no reajustarle los salarios desde el año 2006 hasta la fecha de interposición de la tutela, hasta tanto no se resuelva el conflicto que está en manos de un tribunal de arbitramento, creando una desigualdad con los trabajadores no sindicalizados a quienes sí les han reajustado sus salarios y a su vez creando un pacto colectivo aplicable a los no sindicalizados en detrimento de los sindicalizados y propiciando con ello, la deserción del sindicato.

5.2. En consecuencia, se ordenará a la entidad accionada que reconozca y pague al actor los aumentos salariales que ha reconocido en favor de los trabajadores no sindicalizados.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero. **REVOCAR** la decisión proferida el 22 de abril de 2009 del Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Depuración de Cali que negó la tutela impetrada y en su lugar **CONCEDER** la tutela de los derechos fundamentales al Trabajo, vida digna, dignidad humana, igualdad, mínimo vital y móvil del señor Carlos Arturo García Gironza.

Segundo. **ORDENAR** al Cuerpo de Bomberos de Cali que en el término de 48 horas realice el aumento salarial dejado de pagar al señor Carlos Arturo García Gironza en la misma forma que

para los trabajadores no sindicalizados.

Tercero. ORDENAR que por Secretaria General de la Corte se remita el expediente al Juzgado Veintitrés Penal Municipal de Depuración de Cali, quien se encargará de vigilar el cumplimiento de la Sentencia.

Cuarto. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO

Magistrado Ponente

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Ver folios 43 a 48 del cuaderno #1 del expediente.

[2] Ver folio 14 del cuaderno #1 del expediente.

[3] Cfr. Sentencias T- 550 de 1993, T-094 de 1994, SU-342 de 1995, T-509 de 2005.

[4] El actor interpuso acción de tutela el 1 de abril de 2009. Folio 2 del cuaderno #1 del expediente.

[5] Ver folios 28 a 30 del cuaderno #1 del expediente.

[6] Ver folios 21 a 24 del cuaderno #1 del expediente.

[7] Ver folios 25 a 27 del cuaderno #1 del expediente.

[8] Ver folios 9 a 18 del cuaderno #1 del expediente.

[9] Resolución No 000275 de 2009 del Ministerio de Protección Social. Ver folios 106 y 107 del cuaderno #1 del expediente.

[10] Ver folio 108 del cuaderno #1 del expediente.

[11] Ver folios 89 a 105.

[12] Ver folios 109 a 116 del cuaderno #1 del expediente.

[13] Ver Sentencias T-432 de 2002, T-408 de 2002, SU-646 de 1999, T- 632 de 2004.

[14] Ver entre otras sentencias T-049 de 2003, T-948 de 2005, T-248 de 2006, T-128 de 2007,

T-372 de 2007, T-1053 de 2007, T-048 de 2008.

[15] Cfrt. Sentencias T-102 de 1995, SU-995 de 1999, T-1575 de 2000, T-012 de 2007, T-020 de 2007.

[16] Ver sentencia T-149 de 2008.

[17] El Decreto 2591 de 1991 señala la procedencia de tutela contra particulares en los siguientes casos: [...] 4. Cuando la solicitud fuere dirigida contra una organización privada, contra quien la controle efectivamente o fuere el beneficiario real de la situación que motivo la acción, siempre y cuando el solicitante tenga una relación de subordinación o indefensión con tal organización.

[18] Ver folios 25 a 30 del cuaderno #1 del expediente.

[19] Ver entre otras las sentencias SU-342 de 1995, T-012 de 2007, T-570 de 2007, T-100 de 2008.

[20] T-570 de 2007, T-765 de 2007, T-100 de 2008.

[21] Pacto Colectivo de trabajo suscrito entre la entidad accionada y los trabajadores no sindicalizados en los que se conceden privilegios en materia contractual, salarial y prestacional para esos trabajadores no sindicalizados. Ver folios 21 a 24 del cuaderno #1 del expediente.

[22] Ver folios 43 a 48 del cuaderno #1 del expediente.

[23] Ver folio 14 del cuaderno #1 del expediente.

[24] Cfr. Sentencias T- 550 de 1993, T-094 de 1994, SU-342 de 1995, T-509 de 2005.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

 logo