

Sentencia T-461/98

SALARIO MOVIL-Mantenimiento poder adquisitivo

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Reajuste salarial por pérdida de poder adquisitivo/SALARIO-Reajuste por pérdida de poder adquisitivo/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL INEFICAZ-Reajuste salarial por pérdida de poder adquisitivo

La jurisdicción laboral tiene como función definir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo. La pérdida del valor adquisitivo del salario, y el reajuste correspondiente, es un conflicto que surge en el desarrollo de la relación contractual, por causas externas a las partes, pero que afecta uno de sus elementos: la remuneración. Hecho que justifica la intervención del juez laboral, para solucionar los conflictos que, por este motivo, surjan entre trabajadores y empleadores. La naturaleza residual y subsidiaria de la acción de tutela, la hace un mecanismo improcedente para obtener el restablecimiento del equilibrio que pudo desaparecer en una relación laboral determinada, a causa de los efectos inflacionarios de la economía donde ésta se desarrolla. La decisión de un empleador de no reajustar la asignación salarial de su empleado, debe ser puesta en conocimiento de la justicia laboral, para que, a través de las acciones correspondientes, estas controversias se solucionen. Por tanto, la acción de tutela deviene en un mecanismo improcedente para obtener el restablecimiento de este equilibrio. Sólo cuando se demuestre que esos mecanismos legales han sido ineficaces, la tutela podrá ser utilizada para obtener el restablecimiento de las condiciones laborales correspondientes.

PRINCIPIO DE DIGNIDAD HUMANA DEL TRABAJADOR-No permisión ejercicio de funciones para las que fue contratado

El ser humano se diferencia de los demás seres vivientes, por tener la capacidad de discernimiento que le permite optar entre las varias alternativas que le están dadas. Entre ellas, escoger la actividad que le permita una proyección de su ser y su realización como persona. El trabajo como tal, en términos generales, tiene esa característica, pues permite al individuo emplearse en la actividad, profesión u oficio que ha considerado el apropiado para su crecimiento. Hecho que, en si mismo, requiere de protección por parte del legislador, y de la jurisdicción correspondiente, cuando se desplieguen conductas que tiendan a vulnerar o a desconocer esta opción. La dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en si mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser.

DESPIDO INDIRECTO-Alcance

PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN RELACION CONTRACTUAL-Motivos para terminación de relación laboral

Referencia: Expediente T-166.465

Acción de tutela de Pedro Alfonso Gómez Buitrago contra la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana. S.A.

Procedencia: Tribunal Superior de Santafé de Bogotá - Sala Laboral -

Magistrado Ponente:

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Sentencia aprobada en Santafé de Bogotá, en sesión del tres (3) de septiembre de mil novecientos noventa y ocho (1998).

La Sala Primera (1a.) de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Antonio Barrera Carbonell, Alfredo Beltrán Sierra y Eduardo Cifuentes Muñoz, decide sobre la sentencia del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá -Sala Laboral-, en la acción de tutela de Pedro Alfonso Gómez Buitrago contra la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana. S.A.

I.- ANTECEDENTES.

El actor, en su propio nombre, presentó, el veinticuatro (24) de febrero de 1998, acción de tutela ante el Juzgado Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, reparto, por los hechos que a continuación se exponen.

A.- Hechos.

1. El cuatro (4) de mayo de 1987, el señor Pedro Alfonso Gómez Buitrago, se vinculó a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., por medio de contrato de trabajo a término indefinido, para ejercer el cargo de auditor general (folios 1 y 2).

Por comunicación del diez y nueve (19) de julio de 1991 (folio 8), fue informado de su ascenso de Auditor General a Vicepresidente del consorcio, razón por la que, el primero (1º) de agosto de 1991, suscribió nuevamente contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar el mencionado cargo. Igualmente, fue notificado que, en su calidad de vicepresidente, sería el primer suplente del representante legal de la sociedad (folio 9).

3. Para el año de 1994 tenía una asignación mensual de un millón de pesos (\$ 1.000.000). En enero de 1995, la Junta Directiva del consorcio aumentó su salario a un millón doscientos cinco mil pesos (\$1.205.000). Durante el año de 1996, no tuvo aumento salarial alguno. Para el año de 1997, su sueldo fue incrementado un 32.7%, es decir, a la suma de un millón seiscientos mil pesos (\$1.600.000).

Según el actor, la empresa anualmente realiza aumentos salariales en un porcentaje similar al índice de la inflación. Sin embargo, durante 1996 no recibió aumento alguno, bajo el argumento de que la Junta Directiva estaba estudiando la modalidad de pago para funcionarios como el Presidente, el Vicepresidente y el Contador del consorcio. En ese año, la empresa aumentó a todos los empleados un veinte por ciento (20%). Incluso al Presidente y al Contador les incrementaron la asignación salarial (no existe prueba en el expediente de ello).

5. Adicionalmente, la sociedad llegó a un acuerdo con los empleados para eliminar una prima de carácter extralegal que se venía reconociendo, a cambio de recibir quince días de salario adicional en los meses de junio y diciembre.

Durante el año de 1996, el actor recibió la suma de tres millones de pesos (\$3.000.000), fuera de

su salario, que, según su versión, se compensaría con el reajuste salarial que, en su momento, debía autorizar la Junta Directiva para ese año, que nunca se efectuó.

7. En 1997, en favor del actor, se decretó un aumento salarial de 32.7 %. Sin embargo, fue informado que, como para el año de 1996 no le fue autorizado ningún aumento, las sumas recibidas para ser compensadas con el incremento que podría recibir en ese año, se tomarían como un crédito a favor de la empresa. Este tratamiento no lo recibieron ni el Presidente ni el Contador, quienes sí recibieron aumento salarial en 1996, y pudieron compensar los valores que, por igual concepto, recibieron. (No existe prueba en el expediente de esta afirmación).

8. Igualmente, no se le reconoció su derecho a la prima extralegal, a pesar de que nunca suscribió el acuerdo que la empresa estipuló con otros empleados para renunciar a ella, y que se le había impuesto como condición para recibir el aumento decretado para 1997.

9. A la fecha de presentación de la acción, febrero de 1998, el actor no está ejerciendo ninguna función en la empresa, pues no se le permite el acceso a ninguna actividad relacionada con su cargo. Igualmente, su salario no ha sido reajustado.

B.- La acción de tutela.

Según el actor, la empresa acusada lo está sometido a un trato discriminatorio (artículo 13 de la Constitución), en relación con funcionarios de su mismo nivel. Desconociendo su derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral (artículo 53 de la Constitución), en especial, el respeto a su dignidad.

Por conversaciones informales que ha sostenido con algunos miembros de la Junta Directiva de la entidad acusada, tiene conocimiento del interés que existe para que renuncie a su cargo de Vicepresidente. Razón que ha llevado a la empresa a utilizar medios de presión para lograr su retiro. El no aumento de su salario y la no asignación de funciones, son algunos de estos medios de presión.

C.- Pretensiones

Se solicita ordenar a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., el pago de los reajustes salariales a los que el actor tiene derecho desde 1996 y hasta la fecha del fallo de tutela, en proporción a los aumentos del salario mínimo. Igualmente, el reajuste de primas legales y extralegales, vacaciones, cesantías e intereses de éstas, el pago de intereses moratorios y las costas correspondientes.

D.- Fallo de primera instancia.

El Juzgado Diez y seis (16) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, a quien por reparto correspondió conocer de la tutela de la referencia, la denegó por la existencia de otros medios de defensa judicial, como lo es el proceso ordinario laboral ante la jurisdicción correspondiente. Decisión que se adoptó en fallo del diez (10) de marzo de mil novecientos noventa y ocho (1998), que obra a folios 111 a 113 de la actuación, previa notificación e intervención de la empresa acusada, que, mediante apoderado, solicitó declarar improcedente la solicitud de amparo presentada por el señor Gómez Buitrago (folios 102 a 106), con fundamento en la misma razón que adujo el juez de conocimiento, así como la inexistencia de un perjuicio irremediable.

E.- Impugnación.

La anterior decisión fue impugnada por el actor, en escrito presentado el diez y seis (16) de marzo de 1998 (folios 114 a 117), por las razones que se resumen a continuación.

Existe un trato discriminatorio entre los empleados de la sociedad. No existe igualdad salarial, desconociéndose el principio de "a trabajo igual, salario igual"

La remuneración debe mantener, por lo menos, las condiciones en que fue inicialmente pactada, tal como lo reconoció la Corte Constitucional, en sentencia T-102 de 1995, en la que se dijo que el salario no debe desvalorizarse, razón por la que se solicita ordenar los aumentos correspondientes.

F. Sentencia de segunda instancia.

Mediante sentencia del cinco (5) de mayo de 1998, que obra a folios 130 a 136 de la actuación, el Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, confirmó el fallo de primera instancia.

En su providencia, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, consideró que el actor tiene a su disposición un medio eficaz para hacer valer y restablecer sus derechos: la acción ordinaria laboral. Acción que tiene por objeto restablecer derechos de rango legal, como lo son las prestaciones económicas a que dice tener derecho el actor.

CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera.- Competencia.

La Sala es competente para decidir el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda.- Lo que se debate.

2.1. Se afirma que la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., viene desconociendo derechos fundamentales del actor, en lo que hace a las condiciones como se está desarrollando la relación laboral existente entre éste y aquélla. Específicamente, respecto a la remuneración y a la imposibilidad de desarrollar las funciones para las que fue contratado.

2.2. Los jueces de instancia consideraron que el amparo solicitado era improcedente, en razón a la existencia de medios judiciales idóneos para resolver los conflictos existentes entre la empresa acusada y el actor, como lo es la acción ordinaria laboral.

Dentro de este contexto, la Corte entrará a definir si, efectivamente, hay vulneración de los derechos fundamentales que alega el actor.

Tercera.- La existencia de otros medios de defensa judicial para dirimir el conflicto planteado en el caso de la referencia.

3.1. El actor solicita que se ordene a la empresa acusada reajustar el sueldo que viene recibiendo, en un porcentaje que le permita mantener el poder adquisitivo de éste. Según el accionante, su salario que, desde 1994, representaba 10.131712 veces el salario mínimo legal vigente, sufrió variaciones desde 1996, dado que, en ese año, no hubo reajuste, hecho que se repitió en el año que cursa.

3.2. En 1997 su remuneración se reajustó en un 32.7 % aproximadamente. Así, de un millón

doscientos cinco mil pesos (\$ 1.205.000) que devengaba durante los años 1995 y 1996, pasó a percibir un millón seis cientos mil pesos (\$1.600.000).

3.3. En su concepto, el juez de tutela debe ordenarle a la empresa acusada que haga un incremento que mantenga la diferencia que siempre ha tenido su retribución salarial, en relación con el salario mínimo, pues, para 1998, éste sólo representa un 7.849832, cuando la diferenciación debería ser del 10.131712.

3.4. En sentencia T-102 de 1995, con ponencia del doctor Alejandro Martínez Caballero, se estableció:

En el contrato de trabajo como contrato realidad, la retribución salarial, debe, como mínimo, mantener el valor que ésta tenía cuando se inició la relación laboral, siempre y cuando, no aparezcan modificaciones de cantidad y calidad de trabajo que justifiquen la alteración de ese valor.

3.4.2. La relación laboral es conmutativa, razón que permite afirmar que el quantum del salario debe **"actualizarse para mantener su capacidad adquisitiva"**.

En materia laboral no debe imperar indiscriminadamente la autonomía de la voluntad de las partes, que haga nugatorio los derechos de la parte débil de la relación: el trabajador. Razón por la que se hace necesario aplicar preceptos que, si bien no son acordados por éstas, deben hacer parte integral del acuerdo laboral, a fin de mantener la equidad de la relación. Una de estas normas extracontractuales es, precisamente, la del artículo 53 de la Constitución, según la cual el salario debe ser **móvil**, ante la necesidad de mantener el poder adquisitivo de la remuneración salarial, dado que ésta permite a los trabajadores acceder y mantener unas condiciones dignas.

3.4.4. Si el valor adquisitivo del salario disminuye, y el empleador no accede a restablecer la pérdida de éste, debe acudir a la jurisdicción ordinaria para que el funcionario competente, después del correspondiente análisis probatorio, determine si existe el desequilibrio económico que se alega y, por tanto, ordene su restablecimiento.

La jurisdicción laboral tiene como función definir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo (artículo 1º del Código Procesal del trabajo). La pérdida del valor adquisitivo del salario, y el reajuste correspondiente, es un conflicto que surge en el desarrollo de la relación contractual, por causas externas a las partes, pero que afecta uno de sus elementos: la remuneración. Hecho que justifica la intervención del juez laboral, para solucionar los conflictos que, por este motivo, surjan entre trabajadores y empleadores.

La naturaleza residual y subsidiaria de la acción de tutela, la hace un mecanismo improcedente para obtener el restablecimiento del equilibrio que pudo desaparecer en una relación laboral determinada, a causa de los efectos inflacionarios de la economía donde ésta se desarrolla. La decisión de un empleador de no reajustar la asignación salarial de su empleado, debe ser puesta en conocimiento de la justicia laboral, para que, a través de las acciones correspondientes, estas controversias se solucionen. Por tanto, la acción de tutela deviene en un mecanismo improcedente para obtener el restablecimiento de este equilibrio.

Sólo cuando se demuestre que esos mecanismos legales han sido ineficaces, tal como sucedió en el caso que dio origen a la sentencia T-102 de 1995, la tutela podrá ser utilizada para obtener el restablecimiento de las condiciones laborales correspondientes. Por esta razón, en el caso en estudio, la Sala concuerda con la decisión de los jueces de instancia de denegar las pretensiones

de reajuste que solicita el actor de esta acción, pues ese reconocimiento es propio de la competencia que el legislador le ha asignado al juez laboral.

3.8. El actor no demostró que los mecanismos existentes en esta jurisdicción han resultado ineficaces, pues, al parecer, ni siquiera ha hecho uso de ellos. Tampoco demostró que se encuentre ante un perjuicio irremediable, que permita afirmar que la acción de tutela puede ser procedente, como mecanismo transitorio de protección.

3.9. El salario del actor presentó en el año de 1997, un reajuste que fue del 32.7%, razón por la que a la fecha de instaurada esta acción, el actor devenga un salario que, en sus propios términos, representaba 7.8 veces el salario mínimo, hecho que, en si mismo, no permite afirmar que el accionante esté ante un perjuicio irremediable, o que se esté afectado su mínimo vital, que le permita al juez de tutela emitir una orden para el restablecimiento de sus derechos.

Mínimo vital que esta Corporación ha definido como "los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano" (Sentencia T-011 de 1998. Magistrado ponente, doctor José Gregorio Hernández).

3.10. Por otra parte, es necesario aclarar que el actor no aportó ningún parámetro de comparación que permitiera establecer la violación de su derecho a la igualdad. Se limitó a realizar una serie de afirmaciones sin respaldo probatorio alguno, que impiden al juez de tutela pronunciarse al respecto. Sobre el particular, esta Corporación ha dicho "el principio de igualdad incluye la obligación objetiva de trato semejante por parte de las autoridades públicas, así como el derecho subjetivo a ser tratado igual. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. **En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato**" (Corte Constitucional. Sentencia T-230 de 1994. Magistrado ponente, doctor Eduardo Cifuentes Muñoz) (subrayas y negrillas fuera de texto).

Así las cosas, la acción de tutela, en este caso, era improcedente, como lo sentenciaron los jueces de instancia.

Cuarta.- El respeto a la dignidad del trabajador en la relación laboral.

En el caso en estudio, los jueces de instancia pasaron inadvertida una situación que, en opinión de esta Sala de Revisión, reviste gran importancia: el respeto que el empleador debe a la dignidad del trabajador.

4.1. Como principio fundante de nuestro Estado Social del Derecho, se encuentra el respeto de la dignidad humana (artículo 1º de la Constitución), principio que no admite relativización de ninguna clase (T-124 de 1993), no se es menos o más digno. El respeto a la dignidad, es un mandato que obliga no sólo a las autoridades públicas sino a los particulares, cualesquiera que sea la relación que exista entre éstos. Es, en si mismo, un principio mínimo de convivencia y expresión de tolerancia.

4.2. Afirma el actor que la empresa ha estado presionando su renuncia. Para ello, ha hecho uso de mecanismos como el no aumento de su salario así como el no permitirle el ejercicio de las funciones para las que fue contratado. Frente a esta acusación, el apoderado de la entidad acusada afirmó "... no es claro el planteamiento... El empleador ha cumplido estrictamente con sus obligaciones, incluida la de guardar absoluto respeto al trabajador en su dignidad".

Si bien el juez de tutela, como se dijo en el acápite anterior, no puede ordenar el reajuste salarial al que considera tener derecho el accionante, sí puede ordenar a la empresa acusada que cese en todo acto que lesione la dignidad del señor Gómez Buitrago. No se requieren de mayores análisis para comprender que la compañía acusada puede estar, como lo afirma el actor, propiciando su renuncia, sometándolo a situaciones que, aisladamente o en conjunto, buscan alterar su estabilidad, hasta el punto que éste decida abandonar la compañía, en razón a esos actos de presión, como si se tratase de una decisión autónoma y voluntaria. Hecho que, en sí mismo, le permitiría a la empresa, entre otros, liberarse de la carga económica que tendría que asumir si opta por terminar la relación contractual que tiene con el accionante, sin la existencia de una justa causa.

Esas presiones deben ser consideradas como lesivas al respeto que a la dignidad del trabajador y sus derechos, debe el empleador.

4.4. El mandato del artículo 25 de la Constitución es claro, "Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones **dignas** y justas". Igualmente, el artículo 53 establece que "... la ley, los contratos, los acuerdos y convenios no pueden menoscabar la libertad, **la dignidad humana** ni los demás derechos de los trabajadores"

4.5. El estatuto laboral, pese a haberse expedido con anterioridad a la Constitución de 1991, establece como una de las obligaciones del patrono la de "...guardar absoluto respeto a la dignidad personal del trabajador..." (artículo 57, numeral 5), y le prohíbe " ejecutar o autorizar cualquier acto que vulnere o restrinja los derechos de los trabajadores o que ofenda su dignidad" (artículo 59, numeral 9). El quebrantamiento de estos mandatos, faculta al trabajador para dar por terminado su contrato, y reclamar las indemnizaciones del caso, como se analizará posteriormente.

4.6. El ser humano se diferencia de los demás seres vivientes, por tener la capacidad de discernimiento que le permite optar entre las varias alternativas que le están dadas. Entre ellas, escoger la actividad que le permita una proyección de su ser y su realización como persona. El trabajo como tal, en términos generales, tiene esa característica, pues permite al individuo emplearse en la actividad, profesión u oficio que ha considerado el apropiado para su crecimiento. Hecho que, en sí mismo, requiere de protección por parte del legislador, y de la jurisdicción correspondiente, cuando se desplieguen conductas que tiendan a vulnerar o a desconocer esta opción.

1. Dentro de este contexto, debe decirse que la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en sí mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser.

En este sentido, la jurisprudencia de la Corporación ha establecido:

"...se discrimina a uno de los miembros de una relación cuando se le otorga, por quien es depositario del poder de decidir, un tratamiento diferente al común de quienes hacen parte de esa relación, sin que medie una causa real, apoyada en razones de equidad, que justifique la conducta discriminatoria.

"...

"En la relación de trabajo las partes no son iguales, de manera que al trabajador se le considera colocado en inferioridad de condiciones respecto de su empleador. Por eso, tanto la normatividad jurídica y los principios en ella contenidos que regulan y orientan las relaciones jurídicas de naturaleza laboral, se preocupan por establecer mecanismos protectores que permitan controlar esa desigualdad e impedir el abuso del derecho con desmedro de los intereses del trabajador." (Corte Constitucional. Sentencia T-024 de 1995. Magistrado ponente, doctor Antonio Barrera Carbonell).

4.8. El accionante, en el caso en estudio, ha optado por seguir vinculado a la compañía acusada, a pesar del tratamiento que viene recibiendo, decisión que debe ser respetada, pues es el único que tiene la capacidad de decidir si termina la relación laboral que tiene para con la acusada y, busca, en los mecanismos que la legislación laboral consagra, la forma de demostrar que su decisión de terminar unilateralmente el contrato de trabajo, fue propiciada por una conducta impropia de su empleador.

En artículo 62, literal b) del Código Laboral, consagra como justas causas para terminar el contrato de trabajo por parte del trabajador, entre otras " 6. el incumplimiento sistemático sin razones válidas por parte del patrono, de sus obligaciones convencionales y legales". Una de las formas de incumplir estas obligaciones es, precisamente, el no permitir al asalariado ejercer las labores para las cuales fue contratado, y, "8. Cualquier violación grave de las obligaciones o prohibiciones que incumben al patrono..." en las que se encuentran "no poner a disposición de los trabajadores, salvo estipulación en contrario, los instrumentos adecuados y las materias primas necesarias para la realización de las labores" y " el respeto la dignidad personal del trabajador" (artículo 57, numerales 1 y 5 del Código Laboral).

4.8. El patrono que incurre en estas conductas, da origen a lo que la doctrina y la jurisprudencia han venido denominando despido indirecto, que le permite al trabajador demandar las indemnizaciones que reconoce el legislador, como si se hubiese producido un despido sin justa causa.

"Es necesario establecer, entonces, en cada caso, cuál fue el comportamiento de cada una de las partes al presentarse la terminación unilateral del contrato de trabajo, ya que las consecuencias que se derivan de tal tipo de fenecimiento dependen de la conducta asumida por cada uno de los contratantes.

"Así, cuando es el patrono quien manifiesta la decisión de terminar el vínculo laboral, manifestación que puede ser verbal, escrita o por hechos inequívocos, se tratará de un despido puro y simple que resultará justo o injusto según se alegan o no , y en el primer caso se demuestren debidamente las causas que lo motivaron. Y si tal decisión proviene del trabajador a causa del incumplimiento de sus obligaciones por parte del patrono, así debe hacerse saber a éste en el momento de darle término al contrato. Y si el trabajador demuestra ese incumplimiento podrá decirse que hubo un despido indirecto imputable al patrono. De lo contrario, habrá una

simple terminación del contrato por parte del trabajador, que le ocasionará las consecuencias previstas por la ley para ese obrar ilegítimo" (Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral, Sección segunda, julio 7 de 1988). _

4.9. En aplicación del principio de buena fe, el trabajador debe dar a conocer al empleador el motivo por el cual desea dar por terminada su relación contractual. Pues, como lo ha manifestado esta Corporación en reiterada jurisprudencia " no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación, exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra persona tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo" (Corte Constitucional. Sentencia C-299 de 1998. Magistrado ponente, doctor Carlos Gaviria Díaz.) En el mismo sentido puede consultarse la sentencia C-594 de 1997. Magistrado ponente doctor Alejandro Martínez Caballero.

Así las cosas, se confirmarán las sentencia de instancia, en cuanto a la decisión de denegar el amparo solicitado para obtener el reajuste salarial al que se hizo mención en el considerando tercero de esta providencia. Sin embargo, se concederá, a efectos de proteger el derecho a la dignidad del señor Gómez Buitrago, razón por la que se ordenará a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, cese todo acto de hostigamiento en contra del mencionado trabajador, so pena de que éste pueda dar por terminado el contrato, si esa es su voluntad, por una justa causa que, entre otras, le permitiría demostrar que pudo configurarse un despido indirecto.

III.- DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero: **CONFÍRMASE**, la sentencia del cinco (5) de mayo de mil novecientos noventa y ocho (1998), proferida por el Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, en la acción de tutela instaurada por el señor Pedro Alfonso Gómez Buitrago en contra de la Sociedad Administradora de Consorcios Grancolombiana S.A., en cuanto hace a la decisión de denegar el amparo solicitado por Pedro Alfonso Gómez Buitrago, para obtener el reajuste salarial al que dice tener derecho.

Segundo. En cuanto a la protección del derecho a la dignidad del señor Pedro Alfonso Gómez Buitrago, se **CONCEDE** el amparo solicitado. En consecuencia, **ORDÉNASE** a la Sociedad Administradora de Consorcios Comerciales Grancolombiana S.A., para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, **CESE** los actos de hostigamiento que, en contra del mencionado Gómez Buitrago viene ejerciendo.

Tercero: Por Secretaría General, **LÍBRENSE** las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

