

# República de Colombia



*Rama Judicial  
Tribunal Superior del Distrito Judicial  
Bogotá D. C.*

*SALA LABORAL*

***MAGISTRADO PONENTE: DR., LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR***

*ACCIÓN DE TUTELA – SEGUNDA INSTANCIA - DE ZANDRA YANETH SAA LÓPEZ, HERNÁN DAVID TORRES ARGÜELLO, ADRIANA MATILDE ARENAS OBREGÓN, FRANCISCO JAVIER LONDOÑO CABALLERO, RUBÉN DARÍO ARANGO PINZÓN, NÉSTOR RAÚL MALDONADO GONZÁLEZ, OLGA LUCÍA RODRÍGUEZ LÓPEZ, MARELY BOTIA OSORIO Y LUZ MARINA GONZÁLEZ CONTRA FIDUPREVISORA S.A.*

*En Bogotá D. C., a los tres (3) días del mes de diciembre de dos mil nueve. (2009)*

*Procede el Tribunal a decidir la impugnación de la acción de tutela incoada como quedó indicado en la referencia.*

## **A N T E C E D E N T E S**

*Los accionantes, en su propio nombre, interpusieron la acción de tutela, con el específico fin de que se amparen los derechos fundamentales “(...) ASOCIACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO (...)” (folio 10).*

*Como hechos relevantes del presente proceso, explican los accionantes en síntesis que al haber suscrito la Fiduciaria accionada con la Gerencia de la Liquidación de la Caja Agraria un contrato de Fiducia Mercantil de referencia 3-1-0217 se constituyó el PATROMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES administrado por la Fiduciaria accionada, cuya duración es de 20 años y con presupuesto aprobado hasta el 23 de noviembre de 2013, a efecto de lo cual para operar y atender los objetivos del contrato de fiducia se constituyó la Unidad de Gestión la cual se encuentra organizada a su vez en una Dirección General, y las Coordinaciones Administrativa, Asuntos Laborales y la de Privado y Penal; estando esta Unidad vinculada a la Vicepresidencia de Administración Fiduciaria de FIDUPREVISORA S.A., siendo prorrogado por la firma de múltiples*

**TUTELA: ZANDRA YANETH SAA LÓPEZ & OTROS contra FIDUPREVISORA S.A.**

otrosíes.

*Indican los accionantes que el 1º de octubre de 2007, la accionada suscribió contratos individuales de trabajo unos a término fijo y otros a término indefinido; explican que en su calidad de empleados y en procura de la defensa de sus derechos laborales y proteger su estabilidad laboral redactaron un pliego de peticiones durante los días 5, 6 y 7 de julio de 2009 y presentado el 8 de julio de 2009 iniciando con ello un conflicto colectivo para que concluyera con la firma de un Pacto Colectivo.*

*En comunicación del 14 de julio de 2009 la Vicepresidente de Administración del empleador consultó al Ministerio de Protección Social sobre el pliego de peticiones y el Pacto Colectivo para que conceptuara si el Patrimonio Autónomo de Remanentes de la Caja Agraria en Liquidación o cualquier otro patrimonio autónomo podía ser objeto de negociación colectiva. Dicha consulta fue respondida el 13 de agosto de 2009 por parte del Ministerio de Protección Social emitiendo un concepto pero dejando todo en competencia de los Jueces Laborales.*

*Finalmente, indican los accionantes, que fueron despedidos unilateralmente sin justa causa entre los días 14, 18 y 19 de agosto y el 30 de septiembre de 2009 por parte del Director General del Patrimonio Autónomo con el fin de no impedir la iniciación de las etapas de conflicto colectivo.*

*Admitido y corrido el traslado, El Juez de conocimiento que lo fue el Veintiséis Laboral del Circuito de Bogotá, mediante decisión de fecha 21 de octubre de 2009, decide “DECLARAR IMPROCEDENTE la Tutela presentada por los señores ZANDRA YANETH SAA LÓPEZ (...) contra FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A. (FIDUPREVISORA S.A.) y el PATRIMONIO AUTÓNOMO DE REMANENTES DE LA CAJA AGRARIA EN LIQUIDACIÓN (...)” (folio 153 a 160).*

*Inconforme con la decisión los accionantes impugnan la decisión y solicitan la revocatoria del fallo y se acceda a las peticiones iniciales de la tutela (folio 181).*

*Teniendo en cuenta lo anterior, la Sala cuenta con las siguientes...*

### **CONSIDERACIONES:**

*La acción de Tutela está consagrada para reclamar la protección de los derechos constitucionales, de los ciudadanos que en principio son los enunciados por la misma carta en el Capítulo Primero del Título II.*

*Además se ha expresado por esta Sala, que la acción de tutela esta prevista en el artículo 86 de nuestra Carta Fundamental como mecanismo procesal específico y directo que tiene por objeto la protección concreta e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales en una*

*determinada situación jurídica, cuando estos sean violados o se presente amenaza de violación sin que se pueda plantear en estos estrados discusión sobre del derecho mismo.*

*Es un medio específico porque se contrae a la protección inmediata de los derechos constitucionales afectados de modo actual e inminente y no otros, y conduce previa la solicitud que contenga una o varias órdenes de efectivo e inmediato cumplimiento.*

*Igualmente, es directo porque siempre presupone una actuación preferente y sumaria a la que el afectado solo puede acudir en ausencia de cualquier otro medio de defensa.*

*En el presente asunto, se tiene que, de acuerdo a las pretensiones de la presente acción, se busca proteger, según se expone a la Sala, en forma expresa por los accionantes, los derechos fundamentales "(...) ASOCIACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y EL DEBIDO PROCESO (...)" (folio 10); por lo que solicitan amparar los anteriores derechos y que se instale la mesa de negociación y se surtan las etapas de legales de conflictos colectivos, se declare la nulidad de los actos que niegan el inicio de las conversaciones, se les reinstale a los accionantes en sus puestos de trabajo sin solución de continuidad con el pago de salarios y prestaciones y que en todo caso de que fracase la etapa de arreglo con la accionada asuma el costo de la instalación del Tribunal de Arbitramento.*

*La Sala observa que de las peticiones elevadas por los accionantes tiene una calidad de rango legal y genera retribuciones de tipo económico, por lo que su escenario para discusión, en principio, está regulado en un trámite propio, amplio y certero, que no es otro que el procedimiento establecido en la Jurisdicción Ordinaria Laboral mediante un proceso claro y determinado como lo es el ordinario; sin embargo, eso no es óbice para que el amparo se pueda conceder como **mecanismo transitorio**.*

*Se observa a folio 40 y 41 donde los acá demandantes, aparecen firmando el documento donde está contenido el pliego de peticiones y que fuera presentado.*

*La Sala observa que el alcance que los accionantes le dan al "Pacto Colectivo" tiene un alcance similar al de un pliego de peticiones, que puede presentar una organización sindical. En efecto la Sala comienza por traer a colación la sentencia SU-342 de 1995 de la H. Corte Constitucional con ponencia del Magistrado Antonio Barrera Carbonell en donde señala los alcances entre la Convención Colectiva de Trabajo y el Pacto Colectivo y se refiere en estos términos:*

*"El art. 481 del C.S.T., subrogado por la ley 50 de 1990 (art. 69) en punto a la celebración y efectos de los pactos colectivos establece lo siguiente:*

*"Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos".*

La anterior disposición, en cuanto permite que los pactos colectivos se rijan por las disposiciones de los Títulos II y III, Capítulo I, atinentes a la regulación del derecho colectivo del trabajo, en primer lugar, admite la celebración de los referidos pactos como un mecanismo para la solución de los conflictos colectivos de trabajo y, en segundo lugar, **hace una regulación común tanto para los pactos como para las convenciones colectivas.**

Las circunstancias anotadas permiten a la Corte deducir las siguientes consecuencias:

a) Los **pactos y las convenciones** son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en la huelga.

b) Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Es decir, que unos y otras tienen no sólo un carácter normativo sino un elemento obligatorio o aspecto obligatorio, con los alcances que quedaron precisados en la aludida sentencia C-009 de 1994.

c) Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes.

d) La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian "entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra".

e) El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990, que dice: "cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes". (Subrayas de la Sala)

*Ahora bien, de los hechos expuestos en la presente acción se observa que los accionantes al presentar un "pliego de peticiones", dieron comienzo a la iniciación de un conflicto de carácter colectivo, solo que observa la Sala, los pactos colectivos son celebrados por parte de los patronos con los trabajadores no sindicalizados y aunque la mayoría de las veces este es celebrado por la iniciativa del mismo empleador, no obsta que sean trabajadores no sindicalizados los que lo propongan.*

*En todo caso debe observarse que la legislación ha dispuesto en el caso de la regulación de los Pactos Colectivos, en el Art. 481 del C. S. T., que:*

**"CELEBRACION Y EFECTOS.** Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos"

*Así mismo, el Convenio 98 de la OIT, ratificado por la Ley 27 de 1976 y por lo tanto Ley Nacional incorporada y de aplicación por el Art. 93 de la Constitución Nacional señala en el caso de la negociación colectiva que:*

"Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo"

*De acuerdo con lo transcrito anteriormente, la protección que gozan los trabajadores es contra todo acto que impida la negociación sobre el*

*mejoramiento de las condiciones de empleo y que de lo contrario afectaría la libertad sindical.*

*En este caso, se observa que los accionantes eran trabajadores dicen que son no sindicalizados, situación por la cual les es dable presentar pliegos de peticiones con el fin de lograr un pacto colectivo, lo cual inició un conflicto colectivo pues como se ha dicho el Pacto Colectivo se regula al igual convención colectiva que inicia los conflictos colectivos con los trabajadores que estén sindicalizados con las mismas etapas; sin embargo en el caso de la negociación de los Pactos Colectivos estos por ser un acto que se reserva el patrono para efectuarlo si lo desea con los trabajadores no sindicalizados y por lo tanto, y a diferencia del conflicto con trabajadores sindicalizados, si no hay voluntad por parte del empleador de negociar un pacto, no hay forma expresa de obligarlo a que negocie dicho pacto.*

*Ahora bien, en cuanto al despido si justa causa por haberse asociado para defender sus intereses como empleados de la accionada, debe decirse que la sentencia C-063 de 2008, con ponencia de la Magistrada Clara Inés Vargas Hernández, reiteró jurisprudencialmente sobre el derecho de asociación y de negociación:*

**“Los derechos de sindicación y negociación colectiva.** El artículo 39 de la Constitución consagra el derecho de sindicación, al establecer que los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Derecho de asociación sindical que comprende tres enfoques, a saber: (i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafilarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno.

Con el fin de asegurar el mencionado derecho, como también lo ha considerado esta corporación, el derecho de sindicación protege un ámbito de conductas que comprende: (i) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos; (ii) El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado; (iii) La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos; (iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y (v) La facultad de que disponen tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional.

Por su parte, el artículo 55 de la Constitución, garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Imponiéndole al Estado el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El alcance del derecho de negociación colectiva, lo ha señalado esta Corporación con base en lo dispuesto en el artículo 2º. del Convenio 154 de la OIT, en el cual se hace referencia a la negociación colectiva *como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el*

*fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros.*

La Corte ha precisado que **el derecho de negociación colectiva no se limita** a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que **incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo** mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.

Ahora bien. Son estrechas las relaciones entre los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, pues como ya lo ha considerado la Corte, el derecho de negociación colectiva es consustancial al derecho de asociación sindical, en cuanto le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el derecho de igualdad, si se tiene en cuenta que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono.

Además, si bien existe una clara relación entre los citados derechos, de todas maneras cada uno es distinguible del otro en cuanto que el derecho de asociación sindical persigue asegurar la libertad sindical, mientras que el de **negociación colectiva se constituye en un mecanismo para regular las relaciones labores.**

Derechos que presentan diferencias en cuanto a su **naturaleza**, pues mientras que el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental, el de **negociación colectiva prima facie no tiene este carácter, aunque puede adquirirlo cuando su vulneración implica la amenaza o vulneración del derecho al trabajo o de asociación sindical**

Además, ninguno de los derechos en mención tiene un carácter absoluto en cuanto pueden ser limitados por la ley, de conformidad con lo previsto en la Constitución. En efecto, tales **limitaciones deben ser razonadas y proporcionadas** y, como lo ha considerado esta corporación, las limitaciones a los derechos de sindicación y de negociación colectiva podrán ser **justificadas** en cuanto busquen proteger bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del **interés general**, el cumplimiento de los objetivos trazados por la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la función social de las empresas, entre otros.

En cuanto a las fuentes internacionales provenientes de la OIT, cabe resaltar en esta oportunidad, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (num. 87) y el Convenio sobre el derecho de sindicación y de **negociación colectiva (num. 98). Sobre estos dos convenios, la Corte ha considerado que forman parte del bloque de constitucionalidad en cuanto se refieren a derechos humanos fundamentales en el trabajo como la libertad sindical y la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva.**

De conformidad con lo previsto en los arts. 2º y 3º del Convenio 87, los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas. Y, las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte **el Convenio 98 de la OIT, art.4º, se dispone que, se deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.** En efecto, a fin de fomentar la negociación colectiva este convenio hace hincapié en la autonomía de las partes y en el carácter voluntario de las negociaciones.

En relación con **el derecho de negociación colectiva**, cabe mencionar **el Convenio**

num. 154 de la OIT, sobre el fomento de la misma de manera libre y voluntaria. Al respecto de este Convenio, la Corte ha considerado que **no cabe duda que hace parte de la legislación interna**, tanto a la luz del artículo 53 constitucional, como por haber sido aprobado por medio de la Ley 524 de 1999, sin embargo, hasta la fecha esta Corporación no ha declarado que haga parte integrante del bloque de constitucionalidad ni en sentido estricto ni en sentido lato. En efecto, en la sentencia C-161 de 2000 en la cual se examinó la exequibilidad del Convenio 154 y de su ley aprobatoria no hubo un pronunciamiento de esta Corporación, y sentencias posteriores en las cuales se ha hecho alusión al mismo tampoco han dilucidado el extremo en cuestión.

También ha considerado esta corporación, que no obstante, a pesar que expresamente no se ha hecho una manifestación en tal sentido es posible verificar que esta Corporación en algunas decisiones ha empleado sus estipulaciones para establecer el **alcance del derecho de negociación colectiva**, tal como ocurre por ejemplo en las sentencias C-1234 de 2005 y SU-1185 de 2001. Esta Corporación entiende que tal utilización se ajusta al carácter del Convenio 154 de la OIT pues si bien es un tratado internacional sobre un derecho humano –el derecho de negociación colectiva- no prohíbe su suspensión bajo los estados de excepción y en consecuencia no hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto. Con el fin de delimitar el alcance del derecho de negociación colectiva a continuación se hará una breve descripción de las disposiciones de este instrumento internacional.

Cabe recordar finalmente, la Recomendación 163, sobre el fomento de la negociación colectiva, que entre los medios para dicho fin, en la medida que resulte necesario y apropiado, dispone que se deberían adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para que: a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a efectos de la negociación colectiva; b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores.

Dicha recomendación consagra además, entre otros asuntos, que en los países en que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberían velar por que exista coordinación entre ellos”

*Ahora bien, la organización de los trabajadores en defensa de sus intereses hace que dicha situación se enmarque como un ejercicio de la libertad pues comprende un derecho no solo de asociación que comprende no solo la posibilidad de conformar o no de una organización de carácter sindical, sino el derecho de presentar peticiones o pliegos en los cuales sea posible negociar el mejoramiento de las condiciones de empleo, razón por la cual la negociación colectiva es uno de los ejes centrales de la libertad sindical junto con la Asociación y la Huelga, y gozan de una protección Legal y Constitucional.*

*Sin embargo, revisado el plenario se observa que a folios 21 a 48 se encuentra el pliego de peticiones que fue radicado ante la accionada el 8 de julio de 2009 y que a folios 101 a 109 obran las cartas de despido de los accionantes entre el 14 de agosto y el 21 de septiembre de 2009, pero que son exactamente posteriores a la fecha en la cual el Ministerio de Protección emitiera el 13 de agosto de 2009 su concepto no vinculante acerca de si se puede o no presentar un pliego de peticiones.*

*Pero la Sala observa que en este caso, la accionada no se pronunció sobre la imposibilidad o la negativa de negociar un eventual Pacto Colectivo, dicho conflicto aun subsiste, por lo que los accionados se*

*encuentran amparados por la figura de protección en caso de conflictos colectivos que se encuentra contemplado en el Art. 25 del Decreto Ley 2351 de 1965 y además en todo caso no se puede colegir que para la suscripción de los Contratos de Trabajo si se tenga la personería y representación, pero para lo tiene que ver con las negociaciones colectivas si se niegue anteponiendo su calidad de Patrimonio Autónomo, pues en este caso si es el empleador implica que su funcionamiento en cuanto a la parte administrativa no depende de la disposición de los bienes administrados de la extinta Caja Agraria, razón por la cual se deberán reintegrar los accionantes a los cargos que venían desempeñando con el correspondiente pago de salarios desde su despido y hasta que sean efectivamente reintegrados.*

*En este caso, la procedencia de la presente acción goza de asidero en la sentencia T-046 de 2009, con ponencia del Magistrado Marco Gerardo Monroy Cabra, en donde ratificó:*

*“En primer lugar, esta Sala debe recordar que, según jurisprudencia consolidada de la Corte Constitucional, la tutela no es un mecanismo idóneo para obtener el reintegro laboral. Tal como lo señaló la Sentencia T-768 de 2005, dado que la acción de tutela es un mecanismo residual de protección subsidiaria de los derechos, el reintegro laboral debe tramitarse en primera instancia ante los jueces ordinarios, que son los encargados de resolver tales pretensiones en el marco de procesos expresamente diseñados para ello.*

*“Como regla general la acción de tutela no es el medio idóneo para reclamar las prestaciones sociales derivadas una relación laboral. Teniendo en cuenta las competencias de las diferentes jurisdicciones, es la jurisdicción laboral quien, en principio, está llamada a prestar su concurso para decidir controversias que se inscriben en el desarrollo de un contrato de trabajo.*

*“En este orden de ideas, las pretensiones que están dirigidas, por ejemplo, a obtener el pago de salarios, el reconocimiento de prestaciones sociales, el reconocimiento o reliquidación de pensiones, la sustitución patronal, el reintegro de trabajadores y, en fin, todas aquellas prestaciones que derivan su causa jurídica de la existencia de una relación laboral previa, en principio, no están llamadas a prosperar por vía de la acción de tutela, en consideración al criterio de subsidiaridad que reviste la protección constitucional”. (Sentencia T-768 de 2005 M.P. Jaime Araújo Rentería)*

Es claro que la postura de la Corte obedece a la necesidad de respetar el conducto regular de las competencias jurisdiccionales, a efectos de conservar la estructura funcional de la rama judicial. Por esta vía, la Corte busca evitar la indebida intromisión del juez de tutela en las competencias regulamente asignadas a los jueces por parte del legislador. Sobre dicho particular, la Corte ha reiterado permanentemente la idea que consigna el párrafo siguiente:

*“(…) la paulatina sustitución de los mecanismos ordinarios de protección de derechos y de solución de controversias por el uso indiscriminado e irresponsable de la acción de tutela entraña (i) que se desfigure el papel institucional de la acción de tutela como mecanismo subsidiario para la protección de los derechos fundamentales, (ii) que se niegue el papel primordial que debe cumplir el juez ordinario en idéntica tarea, como quiera que es sobre todo éste quien tiene el deber constitucional de garantizar el principio de eficacia de los derechos fundamentales (artículo 2 Superior) y (iii) que se abran las puertas para desconocer el derecho al debido proceso de las partes en contienda, mediante el desplazamiento de la garantía reforzada en que consisten los procedimientos ordinarios ante la subversión del juez natural (juez especializado) y la transformación de los procesos ordinarios que son por regla general procesos de conocimiento (no sumarios).” (Sentencia T- 514 de 2003 M.P. Eduardo Montealegre Lynett)*

Según lo dicho, es entendible que la Corte afirme que *"la justicia constitucional no puede operar como un mecanismo de protección paralelo y totalmente ajeno a los medios de defensa judiciales de carácter ordinario, sino que, por el contrario, se debe procurar una coordinación entre éstos, con el fin de que no ocurran interferencias indebidas e invasiones de competencia no consentidas por el Constituyente. Es precisamente la adecuada aplicación del principio de subsidiariedad lo que logra la articulación de los órganos judiciales en la determinación del espacio jurisdiccional respectivo"*.

No obstante, en la misma línea de argumentación, esta Corporación ha hecho la salvedad de que la acción de tutela es procedente cuando la sola existencia de un medio ordinario de defensa no se ofrece como alternativa real de protección. La Corte reconoce en este punto que aunque la prioridad procedimental es la del medio judicial ordinario de defensa, la protección *ius fundamental* puede dispensarse por vía tutela si aquel mecanismo resulta insuficiente para evitar el perjuicio amenazante. Es allí donde la tutela actúa como mecanismo subsidiario de defensa, operante frente a los demás medios de defensa, cuando el perjuicio que se yergue sobre el derecho es irremediable e inminente.

Sobre la salvedad a que se ha hecho referencia la Corte sostuvo en el siguiente pronunciamiento:

"En primer lugar, el perjuicio debe ser inminente o próximo a suœder. Este exige un considerable grado de certeza y suficientes elementos fácticos que así lo demuestren, tomando en cuenta, además, la causa del daño. En segundo lugar, el perjuicio ha de ser grave, es decir, que suponga un detrimento sobre un bien altamente significativo para la persona (moral o material), pero que sea susceptible de determinación jurídica. En tercer lugar, deben requerirse medidas urgentes para superar el daño, entendidas éstas desde una doble perspectiva: como una respuesta adecuada frente a la inminencia del perjuicio, y como respuesta que amonice con las particularidades del caso. Por último, las medidas de protección deben ser imposterables, esto es, que respondan a criterios de oportunidad y eficiencia a fin de evitar la consumación de un daño antijurídico irreparable.

"En consecuencia, no todo perjuicio puede ser considerado como irremediable, sino solo aquel que por sus características de inminencia y gravedad, requiera de medidas de protección urgentes e imposterables. Con todo, esta previsión del artículo 86 de la Carta debe ser analizada en forma sistemática, pues no puede olvidarse que existen ciertas personas que por sus condiciones particulares, físicas, mentales o económicas, requieren especial protección del Estado, como ocurre, por ejemplo, en el caso de los niños, las mujeres embarazadas, los menesterosos o las personas de la tercera edad". (Sentencia T-1316 de 2001. M.P. Rodrigo Uprimny Yepes)

De lo anterior puede concluirse que la acción tutelar no es procedente si la protección del derecho invocado se logra por la vía ordinaria, pero lo es, aunque de manera excepcional, si se demuestra que la remisión a las vías ordinarias no evitaría la consumación de un perjuicio irremediable" (*Subrayas de la Sala*)

*En este caso se adopta la decisión de tutelar los derechos al Trabajo, Asociación y Negociación Colectiva en tanto al existir una controversia pendiente en cuanto si se negocia o no las peticiones presentadas por los accionantes, el medio ordinario se tornaría no solo ineficaz sino dispendioso y que no da solución alguna en cuanto al conflicto colectivo que se presenta.*

*Sin embargo, en lo que tiene que ver con ordenar la continuación de la negociación del Pacto Colectivo, dicha orden no es posible pues no existe un mandato legal que obligue al Patrono a que deba negociar o no un Pacto Colectivo, situación por la cual es este quien deberá pronunciarse para saber si accede a negociar un pacto o simplemente se niega a*

*negociar, pero deberá efectuarlo expresamente, para determinar cuál es su voluntad de solucionar o no el conflicto.*

*Entonces se deduce que los trabajadores no sindicalizados fueron despedidos por haber presentado al empleador, el pliego de peticiones para determinar las condiciones de trabajo, por lo tanto, se deduce que por esa razón fueron despedidos, por ende hay violación al derecho de asociación y negociación colectiva, de paso se viola el derecho al trabajo, lo cual infringe igualmente derechos constitucionales fundamentales, como el derecho de asociación y negociación colectiva y éstos no dejan de tener operancia en la entidad donde laboran los demandantes, por tener la naturaleza que tiene, puesto que solo por excepción en los casos que establece la ley se puede restringir este derecho, y que no es el caso de la demandada, puesto que existiría limitación para negociar colectivamente de acuerdo con el decreto 254 de 2000 a la entidad liquidada en este caso la Caja Agraria, pero no los demás entes o empleadores a quienes expresamente la ley no ha establecido limitaciones, Por lo tanto, la Fiduciaria no entra en la excepción, por lo que torna procedente la acción de tutela en este caso, así se resolvió en sentencias de tutela T- 476 de 1998, C – 1491 de 2000, SU 342 de 1995, 511 del año, SU 569 de 1996, SU 570 del mismo año, SU 169 de 1999,*

*En razón de lo anterior se revocará la decisión de primera instancia y se dispondrá Tutelar los derechos al trabajo, asociación y negociación colectiva.*

### **D E C I S I Ó N:**

*EN MERITO DE LO EXPUESTO, EL TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE BOGOTÁ D. C., = SALA LABORAL = ADMINISTRANDO JUSTICIA EN NOMBRE DE LA REPUBLICA Y POR AUTORIDAD DE LA LEY,*

### **R E S U E L V E:**

**Primero: REVOCAR** el fallo impugnado y en su lugar, **TUTELAR** los derechos al Trabajo, Asociación y Negociación Colectiva invocados por ZANDRA YANETH SAA LÓPEZ, HERNÁN DAVID TORRES ARGÜELLO, ADRIANA MATILDE ARENAS OBREGÓN, FRANCISCO JAVIER LONDOÑO CABALLERO, RUBÉN DARÍO ARANGO PINZÓN, NÉSTOR RAÚL MALDONADO GONZÁLEZ, OLGA LUCÍA RODRÍGUEZ LÓPEZ, MARELBY BOTIA OSORIO Y LUZ MARINA GONZÁLEZ. En consecuencia, se **ORDENA** a la FIDUCIARIA LA PREVISORA S.A. – FIDUPREVISORA S.A., en su calidad de administradoras del PATRIMONIO AUTÓNOMO DE LA CAJA AGRARIA - PAR, que, dentro de los diez (10) días siguientes a la notificación de esta sentencia, **REINTEGRE** a los accionantes y pague los correspondientes salarios y prestaciones dejados de percibir desde la fecha del despido hasta que

*sean efectivamente reintegrados.*

**Segundo: NOTIFÍQUESE**, la presente decisión a las partes por el medio más eficaz y conforme lo establece el Decreto 2591 de 1991.

**Tercero: REMÍTASE**, en oportunidad legal el expediente a la **H. CORTE CONSTITUCIONAL**, para su eventual **REVISIÓN**.

**CÓPIESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.**

*Para constancia se firma como aparece,*

**LUIS ALFREDO BARÓN CORREDOR**

**EDUARDO CARVAJALINO CONTRERAS**

**MARIA DEL CARMEN CHAIN LÓPEZ**