



República de Colombia
JUZGADO TREINTA CIVIL MUNICIPAL

Radicación n.º 11001-40-03-030-2020-00489-00.

Bogotá D.C., dieciséis (16) de septiembre de dos mil veinte (2020).

Decídese la acción de tutela instaurada por Delio Rincón Ríos, identificado con la cédula de ciudadanía n.º 13.570.140, contra **Schlumberger Surencó S. A.**, trámite al que se vinculó al Ministerio de Trabajo.

I. ANTECEDENTES

1. El actor solicitó la protección de sus derechos fundamentales a la «*asociación, libertad, autonomía y fuero sindical*» presuntamente vulnerado por la accionada.

2. Como fundamento de sus pretensiones adujo, en síntesis, que:

2.1. Labora para la entutelada desde el 4 de octubre de 2011 en el cargo de «*operador de campo Wire-Line*» vinculado mediante contrato laboral «*a término indefinido*», y hace parte del Sindicato de Operadores de Schlumberger Surencó S. A. – SINOP, como «*secretario general*», lo que le otorga un fuero sindical que «*protege la estabilidad laboral [...] para no ser desmejora[do], removi[do] y traslada[do] de su sitio base [...] sin previa autorización de un juez laboral*».

2.2. En virtud de «*acta extraconvencional*», suscrita el «*10 de julio de 2013*» entre la persona jurídica censurada y la asociación sindical, es beneficiario de una «*[retribución económica] de compensación salarial de bonos para operadores de campo, base Barrancabermeja en el segmento Wireline*».

2.3. En junio, julio y agosto de hogaño, no se le pagó la aludida retribución económica, amén que, «no se [...] reportó en [su] load chart [sus] días de disponibilidad en casa», razón por la cual su empleadora le produjo una «desmejora salarial».

2.4. Por ello efectuó «reclamación laboral» ante la entutelada, que radicó en el Ministerio de Trabajo «con [n.º] 05EE2020706808100001807 de agosto 11 de 2020», que fue contestada por la sociedad accionada con el argumento de que «ac[ta] de conformidad a la Circular 21 [de] 17 de marzo de 2020 del Ministerio de Trabajo», pero, tal circular, «no faculta a los empleadores a realizar cambios en los tipos de contratos, jornadas laborales, condiciones de trabajo [...] y más aún en los casos [en que el trabajador] goza de una condición especial como es el fuero sindical».

3. Pidió, conforme a lo relatado, se le ordene a la entidad convocada que «reconozca el pago y derecho convencional del acta extraconvencional» que dejó de percibir en «junio, julio y agosto [de 2020]».

4. El 4 de septiembre de 2020 se admitió la queja constitucional y se ordenó correr traslado a las citadas.

II. RESPUESTAS DE LA ACCIONADA Y VINCULADA

1. Schlumberger Surencó S. A. expuso, que el gestor de junio a agosto de la presente anualidad «se encontraba en descanso compensatorio acumulado, vacaciones o licencias que le fueron reconocidas» en el marco de las medidas tomadas por esa empresa a fin de «proteger la fuente de empleo de los trabajadores [y] mitigar el impacto generado por la declaratoria de Estado de Emergencia y la crisis del petróleo», por lo que, el accionante «no se encontraba en disponibilidad» y, entonces, no era merecedor de los conceptos que reclama en la acción de marras.

También indicó, que no ha realizado modificación alguna en las condiciones laborales y salariales del tutelista y que tampoco ha vulnerado sus derechos fundamentales, siendo que, ha ejecutado el vínculo contractual y sus deberes como empleadora «de buena fe».

Para finalizar, puntualizó, que la tutela propuesta por su trabajador tampoco ha de salir avante como mecanismo transitorio, amén que no acreditó el cumplimiento de los requisitos jurisprudenciales al efecto creados.

2. El Ministerio de Trabajo, luego de poner de presente diversos apartes jurisprudenciales y normativos sobre el pago de beneficios extralegales y las funciones de la cartera ministerial, solicitó su desvinculación porque no ha vulnerado ni puesto en peligro las prerrogativas del convocante.

III. CONSIDERACIONES

1. Conforme lo ha señalado la jurisprudencia constitucional, la acción de tutela es un mecanismo extraordinario, instituido para la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas, frente a la amenaza o violación que se derive de la acción u omisión de las actuaciones de las autoridades públicas o de los particulares, en los casos previstos en la ley, sin que pueda erigirse en una vía sustitutiva o alternativa de los medios ordinarios de defensa que el ordenamiento jurídico ha consagrado para salvaguardarlos, a menos que estos se tornen ineficaces y el amparo sea utilizado como instrumento transitorio para evitar un perjuicio irreparable.

Asimismo, ha definido que *«si bien la misma tiene un carácter breve y sumario, no por eso pueden obviar quienes a ella acuden la debida demostración de los hechos que invocan como generadores de la afectación que alegan padecer, ya que a estos les incumbe esa comprobación so pena de que decaiga el reclamo elevado por sustracción de materia»* (CSJ STC 9 Dic. 2011, rad. n.º 02372-01).

En tal sentido, ha señalado, que esta acción constitucional *«si bien se caracteriza por ser de naturaleza célere y breve, tal circunstancia no exime a los sujetos intervinientes de que, relativamente a las manifestaciones que elevan, alleguen, al menos sumariamente, las acreditaciones respectivas, según*

corresponde» (CSJ STC15680-2014, 14 nov. 2014, rad. 2014-02574-00).

Por supuesto, en materia de la «carga de prueba» en «acciones de tutela», entre otras cosas, se ha dicho que «quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que se funda su pretensión, comoquiera que es razonable sostener que quien conoce la manera exacta como se presentan los hechos y las consecuencias de los mismos, es quien padece el daño o la amenaza de afectación» (Sentencia T-835 de 2000). En aplicación de lo antes citado, es claro que en el sub judice no puede el juez constitucional, ante la ausencia de elementos probatorios, arribar a una decisión distinta que la denegación de la protección solicitada, pues correspondía a los accionantes aportar por lo menos elementos sumarios para sustentar su solicitud de amparo» (CSJ STC, 5 jul. 2011, rad. 01271-00).

Además, ha de relievase que a los accionados les corresponde, a su vez, acreditar las aseveraciones que realizan en pro de denotar que no han vulnerado los derechos fundamentales que se endilgan afectados, puesto que el *onus probandi* es carga que incumbe a ambos extremos adversariales.

2. En punto al derecho de asociación sindical, debe resaltarse, que se ha definido por la Corte Constitucional como «la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (...) [y, también, de] abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución», y se ha considerado también como «una garantía de rango constitucional (especie del género mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política» (C.C. Sentencia T-367 de 2017).

Por supuesto, la jurisprudencia constitucional ha dado cabida a su protección por vía tutela, explicando que:

[L]a acción de tutela es el mecanismo idóneo para garantizar la protección del derecho de asociación sindical, cuando éste resulte amenazado o vulnerado por cualquiera de las siguientes situaciones, entre otras:

a) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos, promover su desafiliación o entorpecer el cumplimiento de las gestiones de los representantes sindicales o de las actividades propias del sindicato o adopta medidas represivas contra los empleados sindicalizados o contra aquellos que pretendan afiliarse al mismo, [...] a saber: (i) obstruir o dificultar la afiliación de los trabajadores a una organización sindical mediante promesas o condicionar la afiliación a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; (ii) despedir o modificar las condiciones de trabajo de los empleados con fundamento en la realización de actividades encaminadas a la creación de organizaciones sindicales; (iii) negarse a negociar con los sindicatos que hubieran presentado sus peticiones de conformidad con los procedimientos establecidos en la ley, (iv) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal sindicalizado, con el fin de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación y (v) adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber intervenido en investigaciones administrativas tendientes a comprobar la vulneración [de las citadas condiciones].

b) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva.

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones u omisiones que impiden el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, en los casos en los que los conflictos colectivos de trabajo no se hubieran podido resolver mediante arreglo directo o conciliación. (Subrayas fuera de texto, C.C. Sentencia T-619 de 2016).

3. El accionante acudió a la presente salvaguardia con el propósito de que se protejan sus derechos fundamentales que considera vulnerados por su empleador por cuanto, aduce, no le pagó de junio a agosto de 2020 una retribución económica, a la que tiene por ser trabajador sindicalizado y pretende que por esta vía se orden e su reconocimiento.

4. Del examen de las pruebas arrimadas, observa el despacho, en lo concerniente con la queja constitucional, las siguientes:

4.1. Acta extra convencional de 20 de septiembre de 2019 entre USO y la persona jurídica censurada, mediante la cual acordaron «*continu[ar] cumpliendo con la aplicación del artículo 53 literal a) de*

la Convención Colectiva de Trabajo vigente, referente al Acta suscrita el 18 de febrero de 013, numeral 2» (Acreditación: «04.4. Anexo 2 (Convención Colectiva).pdf», páginas 28 y 29).

4.2. Recibos de nómina en favor del tutelista donde consta, entre otros aspectos, los siguientes (Acreditaciones: «01.6. Anexo 6 (Recibos de nómina y otros).pdf», páginas 1 a 3):

a. Para el mes de junio de 2020 disfrutó 3 días de vacaciones y recibió como remuneración por su trabajo la suma total de «\$3.591.871».

b. Para julio de hogaño recibió «sueldo básico», «subsido de transporte» y auxilios de alimentación y bienestar, para un total de «\$1.216.776», luego de las deducciones.

c. En agosto posterior percibió lo mismo de julio, más el «auxilio [de] anteojos», todo por un monto de «\$1.684.359».

4.3. «Reclamación laboral» de 9 de agosto de 2020, en la que el gestor le solicitó a su empleadora «[le] reconozca el derecho extra convencional pactado en el art. 35 literal b) [de la] convención colectiva de trabajo USO-SCHLUMBERGER» (Acreditación: «01.3. Anexo 3 (Reclamación laboral).pdf»).

4.4. Respuesta a la misiva anterior, emitida por la entidad convocada, que le explica al trabajador que «en todo momento ha dado cabal cumplimiento a las obligaciones convencionales, en especial al Acta Extra convencional suscrita el 10 de julio de 2013», pues durante los meses citados el tutelista «se encontraba en disfrute de días de descanso compensatorio acumulados, [...] vacaciones o licencias que le fueron reconocidas» y, además, «en ningún momento ha modificado sus condiciones laborales» (Acreditación: «01.5. Anexo 5 (Respuesta empresa).pdf»).

4.5. Certificación laboral de 28 posterior, que da cuenta que el quejoso trabaja para la empresa censurada, en el cargo de

«operador», devengando un salario «Ley 50» de «\$1.488.363» y una «parte variable» de «\$3.028.383,67» (Acreditación «01.1. Anexo 1 (Certificación).pdf»).

5. Descendiendo al *sub examine*, analizada la queja constitucional y las probanzas arrimadas, se advierte que la salvaguarda deprecada deviene inane, puesto que se acreditó que la situación de la que se duele el promotor del resguardo –*falta de pago de la retribución económica de compensación salarial de bonos para operadores de campo, base Barrancabermeja en el segmento Wireline, pactada en Convención Colectiva*– se enmarque en alguna de las causales indicadas en precedencia para declararse una afectación a su derecho a la asociación sindical, que resalta vulnerado.

Lo anterior, porque si bien la jurisprudencia patria, tal como se resaltó, ha dado lugar a proteger constitucionalmente la evocada prerrogativa *ius* fundamental si, por ejemplo, se modifican las condiciones laborales de quienes ejecutan actividades en aras de crear una organización sindical o ya hacen parte de ella –*en este aspecto, póngase de presente, que el derecho pretoriano no hace distinción entre los trabajadores que hacen parte de las directivas del sindicato y los que no*– ha condicionado su salvaguarda a que fehacientemente se denote que el desmejoramiento laboral acontece en aras de fomentar que los demás trabajadores no se sindicalicen o que quienes están ya sindicalizados se alejen de su organización.

Es decir, una modificación de cualquier aspecto laboral de un trabajador, inclusive sindicalizado, no representa *per se* una afectación o puesta en riesgo del derecho a la asociación sindical del contratado, sino que, para que el actuar de la empresa se califique como una vulneración de esa prerrogativa debe constatarse que tal proceder se funda, puntualmente, en desalentar la motivación sindical, hecho que, no quedó demostrado en el *sub lite*, pues el tutelista ni siquiera hizo mención a que la falta de pago de la remuneración que exige como adicional a su salario haya devenido por su participación en el sindicato o en aras de que ocurra su desvinculación; eso de un lado.

Y, de otro, en el rebate al libelo, la empresa censurada justificó la ausencia de la retribución, que echa de menos el quejoso, con su determinación de enviarlo a disfrutar de días de descanso compensatorio, vacaciones o licencias, lo que, como se entenderá, no puede calificarse como una acción en su contra por ser un líder sindical.

5.1. Anudado a lo anterior, es pertinente explicar, que a pesar de que la jurisprudencia ha creado una presunción sobre la vulneración del derecho a la asociación sindical, esta se genera cuando un trabajador recién sindicalizado es despedido, situación que difiere de la aquí analizada; luego, en este caso no es posible aplicarla; y entonces, itérase, le correspondía al promotor del resguardo probar, siquiera sumariamente, que la decisión de la empresa tenía relación directa con su cargo o su determinación sindicalista.

Sobre esa «presunción», rememórese que la Corte Constitucional ha dicho que:

[D]ebido a situaciones como las indicadas precedentemente, la Corte ha desarrollado una presunción constitucional a favor del derecho a la asociación sindical, según la cual, el despido de un trabajador recién sindicalizado tiene origen en su ingreso, permanencia y participación en dicha organización. En otras palabras, cuando el empleador hace uso de su facultad para terminar unilateralmente y sin justa causa los contratos de sus empleados, al poco tiempo de que los mismos se afiliaran a la organización de trabajadores, se colige que la decisión de la empresa tiene relación con el ejercicio de su derecho a la asociación sindical (Resaltado propio, C.C. Sentencia T-367 de 2017).

6. Aclarado lo anterior y descartada la afectación del derecho de asociación sindical del tutelista, se analizará lo relatado desde el punto de vista de la ausencia de remuneración salarial y su protección en tutela, amén que, el accionante en efecto se queja de que su empleadora dejó de cancelarle en los meses de junio a agosto de hogaño unos emolumentos a los que, en su sentir, tiene derecho.

6.1. Sobre ese aspecto ya se ha pronunciado la Corte Constitucional, así:

En principio y por regla general, la acción de tutela no procede para tramitar pretensiones relacionadas con contratos de trabajo (por ejemplo, el reintegro y/o el pago de acreencias laborales o derivadas de convenciones laborales). En estos casos, el juez competente para resolver el asunto es el juez laboral ordinario. Sin embargo, la Corte también ha indicado que es posible que en desarrollo de una relación laboral se hayan menoscabado, no solamente derechos legales derivados del contrato de trabajo, sino también prerrogativas constitucionales de quien se halla bajo situación de subordinación laboral.

En ese último supuesto, se habilita la vía del amparo constitucional con el propósito de hacer cesar la alegada vulneración de los derechos fundamentales o de prevenir su inminente lesión, independientemente de que las pretensiones de la demanda de tutela se encuentren en el fondo relacionadas con el contrato de trabajo o de que se ejecuten en este marco. Lo relevante en tal hipótesis no es el vínculo entre las pretensiones de la acción de tutela y el contrato de trabajo, sino que aquellas persiguen detener una violación a los derechos fundamentales del trabajador. Es ello lo que activa la vía extraordinaria de la acción de tutela, como mecanismo expedito para remediar prácticas del empleador contrarias a las disposiciones constitucionales. (C.C. Sentencia T-367 de 2017).

6.2. Bajo esas premisas, se encuentra, que tampoco es posible conceder la tutela para ordenar el pago de los emolumentos que el convocante reclama, pues no se concluye la vulneración de alguno de sus derechos fundamentales, ni siquiera al «*mínimo vital*», pese a que precisó que aconteció una «*desmejora salarial*», comoquiera que nada mencionó al respecto; y, por el contrario, se observa, con los recibos de nómina allegados por el promotor, que ha seguido vinculado a la empresa censurada, que en los meses de junio a agosto de 2020, a pesar de la falta de los montos reclamados, si recibió un salario; y que, se han efectuado los pagos al sistema de seguridad social integral.

6.3. Pero, además, no se atendió el requisito general de procedencia de la subsidiariedad exigido para el éxito de la protección impetrada, dado que el gestor cuenta con otros medios de defensa idóneos para formular el reclamo que por vía de la acción de tutela expone, en la medida en que puede acudir ante el juez

laboral a fin de que dirima la controversia que por esta vía plantea, donde le está permitido allegar elementos demostrativos y exponer sus argumentos, sin que haya evidencia de que hubiese procedido en tal sentido y, sin que este camino pueda convertirse en una vía paralela o alterna, máxime que no se configuran los presupuestos que la jurisprudencia constitucional establece para asumir a través de este mecanismo el análisis de la queja de manera excepcional, como ya se señaló.

7. En consideración de lo expuesto, no hay lugar a conceder la salvaguarda instada.

IV. DECISIÓN

En mérito de lo expuesto, el Juez Treinta Civil Municipal de Bogotá D.C., administrando justicia en nombre de la República de Colombia y por autoridad de la ley, **NIEGA** el amparo constitucional solicitado.

Comuníquese telegráficamente lo resuelto en esta providencia a los interesados y, en caso de no ser impugnada oportunamente envíese el expediente a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

Notifíquese y Cúmplase


Artemidoro Gualteros Miranda
Juez