

SU342-95

Sentencia SU.342/95

SINDICATO-Titularidad para interponer tutela/LEGITIMACION POR ACTIVA DEL SINDICATO

Como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el art. 372 del C.S.T su legitimación para instaurar la tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente.

CONFLICTO LABORAL-Violación de Derechos Fundamentales

Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral.

CONFLICTO LABORAL COLECTIVO-Casos en que procede la tutela

a) Cuando el patrono hace uso abusivo del llamado *ius variandi*, de modo que modifica sustancialmente las condiciones de trabajo hasta el punto que se afectan los intereses y derechos del trabajador, en lo que concierne al goce de sus derechos fundamentales, y particularmente su derecho al trabajo en condiciones dignas; b) Cuando el patrono al imponer sanciones, en uso del poder disciplinario de que es titular desconoce el derecho de defensa u otro derecho fundamental; c) Cuando se presenta el incumplimiento de las obligaciones que de modo general incumben al patrono o de alguna de las obligaciones especiales a que aluden los artículos 56 y 57 del C.S.T. y se violan o amenazan algunos de

los derechos fundamentales del trabajador; d) Cuando el patrono -caso muy frecuente- consigna por escrito o suministra, por cualquier otro medio a otros empleadores informaciones negativas sobre el comportamiento laboral del trabajador, y viola por consiguiente los derechos fundamentales a la intimidad y al buen nombre.

CONFLICTO LABORAL COLECTIVO-Casos en que procede tutela/DERECHO A CONSTITUIR UN SINDICATO/DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA-Alcance

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida; b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo; c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga, o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

MEDIO DE DEFENSA LABORAL-Eficacia

Las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el

amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso.

PACTO COLECTIVO-Límites/CONVENCION COLECTIVA-Límites

La libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales. Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

TRABAJADOR SINDICALIZADO-Privilegios/TRABAJADOR NO SINDICALIZADO-Discriminación/DERECHO A LA IGUALDAD-Vulneración por trato diferenciado/DERECHO A LA ASOCIACIÓN SINDICAL-Violación por estimular deserción

Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las

condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

LIBERTAD PATRONAL-Límites

Cual sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a éste?. La respuesta es que tal fundamento no existe, a no ser que se quiera esgrimir como razón para ello la libertad y la liberalidad patronal. Sin embargo, a juicio de la Corte, dicha razón no se acompasa con el respeto a los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, pues al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos principios y valores constitucionales.

ACCION DE TUTELA CONTRA FABRICA LEONISA/DISCRIMINACION LABORAL

La práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los trabajadores no sindicalizados que suscriben los pactos unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en las convenciones que benefician a los trabajadores sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio.

JURISDICCION CONSTITUCIONAL-Alcance frente a fallos de otra jurisdicción/COSA JUZGADA-Alcance

La cosa juzgada que ampara dichas decisiones, obviamente no limita o inhibe el pronunciamiento del juez de tutela que corresponde a la jurisdicción constitucional y que en su misión aplica e interpreta con autoridad la Constitución y se pronuncia favorablemente sobre una pretensión que tiene su causa u origen en el quebrantamiento de los derechos fundamentales. En tal virtud, al juez de tutela no lo obliga la cosa juzgada que emerge de la solución de una controversia por la justicia ordinaria laboral, en la cual tanto la pretensión como la decisión han tenido fundamento o causa en normas de rango legal.

PAGO DE LO NO DEBIDO-Improcedencia/ENRIQUECIMIENTO SIN CAUSA

La Corte no puede desconocer la circunstancia de que es posible que la empresa haya pagado a algunos trabajadores las diferencias salariales reclamadas en cumplimiento de algunas sentencias de los referidos jueces laborales, en cuyo caso aquélla no está obligada a volver a pagar, pues una orden en contrario atentaría contra el principio de la buena fe y del orden justo que preconiza la Constitución, porque propiciaría un enriquecimiento sin justa causa.

REF:

Expediente No. T - 59.194

PETICIONARIOS:

Gonzalo Gómez y María Elena Gómez, en nombre propio y en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES DE CONFECCIONES LEONISA S.A. -SINTRALEONISA.

TEMA:

Los pactos colectivos de trabajo no pueden contener condiciones de trabajo diferentes a las reguladas en las convenciones colectivas.

Derechos a la igualdad, a la libre asociación sindical y a la negociación colectiva. Legitimación del sindicato para promover la acción de tutela, cuando se han violado los referidos derechos.

Los procesos laborales ante la justicia ordinaria como medios alternativos de defensa judicial.

MAGISTRADO PONENTE:

ANTONIO BARRERA CARBONELL.

Santafé de Bogotá, D.C., agosto 2 de mil novecientos noventa y cinco (1995).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, revisa el proceso de la acción de tutela radicado bajo el número T-59194, el cual fue instaurado por Gonzalo Gómez y María Elena Gómez, en su propio nombre y en representación del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A. - Sintraleonisa, contra la Empresa Confecciones Leonisa S.A.

I. ANTECEDENTES.

1. Hechos.

Dieron origen a la presente acción de tutela los siguientes hechos:

a) Algunos empresarios del Departamento de Antioquia mediante sutiles procedimientos utilizan la firma de pactos colectivos, previa la renuncia de los trabajadores beneficiados con el mismo al sindicato, con el fin de otorgar mejores condiciones de trabajo a los trabajadores no sindicalizados, en comparación con los trabajadores sindicalizados. Igualmente dichos empresarios crean diferentes estímulos y protegen a organizaciones y dirigentes sindicales afectos a los patronos.

b) Existe en Medellín una empresa de confecciones que ha sufrido muchas transformaciones: Jiménez Aristizabal y Cía., Confecciones Leonisa, J. Urrea Confecciones Leonisa S.A. y Textiles Formaflex S.A., que al haber sido absorbida por la primera quedó definitivamente configurada como Confecciones Leonisa S.A.

Igualmente, existe en la mencionada empresa el Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A.

c) En la Empresa Confecciones Leonisa S.A. según los actores “el proceso de destrucción del Sindicato ha sido muy sutil: A los trabajadores que firmaron un pacto se les aumenta desde el mes de junio en tanto que a los trabajadores sindicalizados sólo se les aumenta en septiembre. De esta manera se desestimula el derecho de asociación”.

Durante todo el tiempo de existencia de Sintraleonisa se ha celebrado convención colectiva de trabajo, forma de contratación que beneficiaba a todos los trabajadores de la Empresa.

La Empresa siempre ha pagado los salarios ubicando a los trabajadores por oficios en diferentes categorías, de manera que las personas que realizan el mismo oficio y pertenecen

a la misma categoría, devengan el mismo salario básico.

d) A partir del 17 de junio de 1992, la Empresa ha celebrado 2 pactos colectivos en los cuales se establecen aumentos salariales pagaderos con 84 días de anticipación a los aumentos convencionales, bonificando por añadidura los trabajadores que firman dichos pactos.

e) Los trabajadores que llevan menos de 10 años laborando en la Empresa y no firmaron el pacto colectivo en 1992 fueron despedidos.

Para beneficiarse de los aumentos establecidos en el pacto colectivo, la Empresa exige de los trabajadores sindicalizados la renuncia al sindicato, pues dice que la ley establece que el pacto colectivo se firma con trabajadores no sindicalizados.

f) A partir de la fecha de la firma del primer pacto colectivo, los trabajadores sindicalizados han sido discriminados, pues sus aumentos salariales se realizan 84 días después que los aumentos de los trabajadores beneficiarios del pacto, aunque estén realizando los mismos oficios y sigan perteneciendo a la misma categoría.

A partir de la celebración del primer pacto colectivo, la inmensa mayoría de los trabajadores abandonaron su sindicato renunciando a su derecho fundamental de asociación sindical para adherirse al pacto colectivo.

h) La disminución paulatina de los miembros del sindicato ha reducido a éste a una minoría impotente, pues aun cuando los sindicatos minoritarios pueden presentar pliegos e intervenir en el arreglo directo "NO PUEDEN FIRMAR CONVENCION si no se llega a un acuerdo en esta etapa, a menos que LA MAYORIA de los trabajadores de la empresa (convocados por el sindicato minoritario) se defina por la huelga o por el Tribunal de Arbitramento, lo cual resulta materialmente imposible".

i) En Leonisa los trabajadores sindicalizados lastimados por sus bajos salarios, optaron inicialmente por demandar la nivelación salarial de manera individual con resultados a todas luces desventajosas, ya que unos juzgados fallaban; pero no siendo este el camino para resolver un problema mayor: realización del derecho de asociación sindical, se ha optado por el camino de la tutela, como postrer recurso.

2. Pretensiones.

Solicitan los actores que a efectos de amparar los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la asociación sindical, vulnerados por la mencionada empresa se acojan las siguientes pretensiones:

“1.1- Que la exigencia de renunciar a la organización sindical hecha por CONFECIONES LEONISA S.A. a sus trabajadores para poder suscribir un pacto colectivo, es evidentemente inconstitucional, pues si la afiliación o desafiliación a un sindicato es absolutamente LIBRE, el derecho de asociación sindical es un derecho FUNDAMENTAL e IRRENUNCIABLE”.

“1.2. Que consecuentemente y sin perjuicio del cumplimiento del pacto colectivo (otro mecanismo legal de negociación con trabajadores individualmente considerados, no con un sindicato), los trabajadores que lo suscribieron pueden, SI ASI LO DESEAN, afiliarse de nuevo al sindicato, pues la existencia del pacto colectivo NO ES INCOMPATIBLE con el ejercicio del derecho de asociación sindical”

“1.3 Que para eliminar la desnivelación salarial en relación con los suscribientes del pacto, CONFECIONES LEONISA S.A., debe proceder a hacer aumentos salariales a todos los trabajadores sindicalizados y beneficiarios de la convención colectiva, desde el día 15 de junio de 1992 al 6 de septiembre de 1992; del 31 de mayo al 23 de agosto de 1993; del 23 de mayo del/94, hasta el 5 de septiembre de 1994, nivelándolos con los demás trabajadores de la empresa conforme a las escalas salariales establecidas, específicamente con los trabajadores que, habiendo suscrito pacto colectivo, desempeñan los mismos oficios y tienen las mismas categorías. Esa nivelación debe hacerse con relación a los siguientes trabajadores sindicalizados...”

“Las compañeras LUZ DARY PEREZ Y ROSA ELENA ARBELAEZ ARISTIZABAL, aunque no son socias son beneficiarias de la convención colectiva de trabajo, vigente en la Empresa, y a ellas también se les debe nivelar con relación a los trabajadores suscribientes del pacto”.

“1.4. Que CONFECIONES LEONISA S.A. no puede por ningún motivo establecer en lo sucesivo diferencias salariales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados por razón de la pertenencia al sindicato o por ser suscribientes del pacto colectivo, ni establecer diferencias salariales y prestacionales en el tiempo, PORQUE EN TODO MOMENTO RIGE EL

PRINCIPIO DE “A TRABAJO IGUAL, SALARIO IGUAL”.

“1.5. Perjuicios de daño emergente para el SINTRALEONISA, consistentes en las cuotas sindicales dejadas de percibir desde el 15 de junio de 1992, cuando se suscribió el primer pacto”.

II. FALLOS QUE SE REVISAN.

1. Primera instancia.

Mediante providencia del 13 de octubre de 1994, el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín resolvió rechazar por improcedentes las pretensiones de amparo formuladas por Gonzalo Gómez y María Elena Gómez, en las calidades anotadas.

Para adoptar dicha decisión el juzgado consideró que la demanda de tutela contiene protuberantes defectos de forma “y una monstruosa e inusitada acumulación de acciones que imposibilitarían al juzgado para dictar una providencia de fondo”. En efecto, dijo el juzgado:

Se pretende que se obligue a la empresa a reconocer “a cierto grupo de trabajadores no individualizados si no de manera general, que firmaron el pacto colectivo, a que se les reconozca la calidad de trabajadores sindicalizados dentro del sindicato de la misma empresa, asunto que es materia de derecho colectivo, relacionado con el derecho de asociación”, lo cual no es viable a través de la tutela.

Tampoco, es procedente la pretensión de nivelar los salarios a un número de trabajadores sí determinados en la demanda, pero no se precisa con respecto a cuales personas determinadas debe hacerse tal nivelación, razón por la cual aquélla “adolece de ser indeterminada, incompleta y de carácter estrictamente económico, cuya resolución requeriría previamente la tramitación de un amplio proceso declarativo.”

Según la demanda y la documentación anexa, entre los 46 trabajadores representados por el Presidente y Vicepresidente del sindicato, “no se sabe si todos o parte de ellos”, demandaron por vía ordinaria las mismas pretensiones planteadas en la acción de tutela, obteniendo algunos sentencias favorables y otros desfavorables, por lo que dichas pretensiones tendrían que ser rechazadas por existir cosa juzgada acerca de ellas.

Algunas de las pretensiones (1.4 y 1.5) contienen solicitudes o declaraciones de condena “que de manera alguna pueden ser el resultado favorable de una demanda de tutela sino la culminación de la instancia en un proceso ordinario, porque tal manera de pedir o los resultados pretendidos aquí son contrarios a la naturaleza de la acción de tutela....” .

2. Segunda Instancia.

2.1. La impugnación de la parte demandante.

Mediante memorial presentado el día diecinueve (19) de octubre de 1994, los peticionarios impugnaron el fallo proferido por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, por considerar que el Juez de primera instancia no entendió la demanda de tutela, y sobre el particular señalaron:

- Que están impetrando “la protección de un derecho fundamental, así definido en el artículo 39 de la Carta, el derecho de libre asociación sindical, en concordancia con el artículo 13 que establece el derecho fundamental a la igualdad real.”

- Que los trabajadores sindicalizados “tenemos derecho a un tratamiento igual al que se le da a los trabajadores firmantes o adherentes al pacto colectivo. Los trabajadores sindicalizados, por el hecho de serlo, no podemos ganar menos que los trabajadores firmantes del pacto colectivo”.

2.2. La decisión de segunda instancia.

Mediante sentencia del 12 de diciembre de 1994 la Sala Cuarta de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Medellín resolvió confirmar la decisión proferida por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, con base en las siguientes consideraciones:

Afirma el despacho, que la unión de los trabajadores en sindicatos es el camino para lograr la realización de sus fines, y tiene su expresión máxima en la celebración de la convención colectiva para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. Lo anterior significa que las estipulaciones son creadas en un equilibrio de fuerzas entre patronos y sindicato.

Que con esta acción de tutela, se pretende que los salarios fijados en un pacto colectivo

celebrado en la empresa, se apliquen en las mismas condiciones de tiempo a la convención colectiva celebrada por el sindicato. “Lo que no es de recibo, ellos en un pie de igualdad discutieron y aprobaron las cláusulas normativas obligacionales que regirían los contratos de trabajo durante la vigencia de la convención. De ahí que no se haya violado el principio de igualdad y de libre asociación.”

Finalmente, afirma el Tribunal que si algunos trabajadores sindicalizados optaron inicialmente por demandar la nivelación salarial “con resultados desventajosos”, ya que unos fallos fueron a favor y otros en contra, no es procedente la acción de tutela para resolver procesos que ya fueron juzgados.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para decidir este asunto, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9° de la Constitución Política y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y demás disposiciones concordantes.

2. Trámite previo a la decisión de fondo.

La Sala Novena de Revisión a cuya consideración se presentó la ponencia original elaborada por el Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa, estimó que dicha ponencia, de ser aprobada, podría implicar un cambio de la jurisprudencia sentada por la Corte en la materia de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación profesional. En tal virtud, a petición del Magistrado Antonio Barrera Carbonell y conforme a lo establecido en el art. 53 del Acuerdo 05 de 1993 se sometió el estudio del asunto a la Sala Plena de la Corporación.

La Sala Plena de la Corte en su sesión del 2 de agosto del año en curso analizó la ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa y, por mayoría de votos, consideró que ella implicaba un cambio de la jurisprudencia elaborada en relación con la aludida materia y que no existían razones valederas para modificarla. En tal virtud, se designó como nuevo ponente al Magistrado Antonio Barrera Carbonell, con el fin de que procediera a elaborar la sentencia de unificación y de reiteración de la aludida jurisprudencia, acorde con el criterio mayoritario.

La nueva ponencia toma como punto de referencia, en algunos de sus apartes, los

antecedentes de la ponencia original.

3. La legitimación de los demandantes.

Como los demandantes actúan en nombre propio y en representación del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A. -SINTRALEONISA, estima la Corte, que está acreditada dicha legitimación para actuar directamente mediante la reclamación del amparo de los derechos fundamentales que afirman les han sido violados. Pero igualmente considera la Corte que el sindicato está legitimado en la causa para demandar la tutela de los aludidos derechos fundamentales por las siguientes razones:

- Según el inciso final del art. 86 la tutela procede contra particulares, entre otros casos, "respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación e indefensión". Esta norma es desarrollada y reiterada en su contenido esencial por los numerales 4° y 9° del art. 42 del Decreto 2591 de 1991, norma esta última declarada inexecutable en la parte que dice "la vida o la integridad" mediante sentencia C-134 de 1994, con ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa.

- Es indudable que los peticionarios se encuentran, dada su condición de trabajadores de la empresa en un estado de subordinación. Con respecto al sindicato, puede decirse que la subordinación es indirecta, porque sus miembros son igualmente trabajadores de la empresa. Pero además, en el caso concreto el sindicato se encuentra en un estado de indefensión, dado que no dispone de medios físicos ni jurídicos idóneos y eficaces, distintos de la acción de tutela para contrarrestar la alegada violación de los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

Además, como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el art. 372 del C.S.T su legitimación para instaurar la tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente.

4. La existencia de otro medio alternativo de defensa judicial.

Los juzgadores de instancia negaron la tutela impetrada por considerar que las pretensiones de los actores no se podían actuar a través de la acción de tutela, sino acudiendo a los trámites propios de un proceso ante la justicia ordinaria laboral.

No comparte la Corte dicha apreciación por las siguientes razones:

Los derechos laborales deben ser considerados y analizados dentro del campo del derecho individual o del derecho colectivo del trabajo.

El contrato de trabajo que rige una relación de trabajo de carácter particular constituye la fuente principal de la cual se derivan una serie de deberes, obligaciones y derechos tanto para el patrono como para el trabajador.

- Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.).

A título meramente enunciativo es posible señalar los casos en que el mecanismo de la tutela puede utilizarse para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que resultan afectados durante el desarrollo o ejecución de un contrato de trabajo:

a) Cuando el patrono hace uso abusivo del llamado *ius variandi*, de modo que modifica sustancialmente las condiciones de trabajo hasta el punto que se afectan los intereses y derechos del trabajador, en lo que concierne al goce de sus derechos fundamentales, y particularmente su derecho al trabajo en condiciones dignas.

b) Cuando el patrono al imponer sanciones, en uso del poder disciplinario de que es titular desconoce el derecho de defensa u otro derecho fundamental.

c) Cuando se presenta el incumplimiento de las obligaciones que de modo general incumben al patrono o de alguna de las obligaciones especiales a que aluden los artículos 56 y 57 del

C.S.T. y se violan o amenazan algunos de los derechos fundamentales del trabajador, v.gr. (1) la violación de la obligación de protección y seguridad a los trabajadores, al no procurar “locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales”, o de “prestar los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad”, lo cual atenta contra los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la salud; (2) el irrespeto “a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos”, lo cual puede comportar la violación de los derechos fundamentales, relativos a la prohibición de someter a las personas a tortura y a tratos crueles, inhumanos o degradantes, a la intimidad personal y familiar, a la honra y al buen nombre, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de conciencia y de cultos y a la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones; (3) la negativa del patrono a conceder licencia “para el ejercicio de sufragio”, o “para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación” o “para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización”, constituye, según el caso, violación de los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, de participar en la conformación, ejercicio y control del poder político (art. 40, numerales 1 y 7) y de asociación sindical. (art. 39); (4) la omisión de patrono de expedir al trabajador, a la terminación del contrato la certificación sobre tiempo de servicios, labor desarrollada y salario devengado, que puede resultar violatoria del derecho al trabajo y de la libertad para escoger profesión u oficio; (5) la negativa a la práctica del “examen sanitario” y a expedir la correspondiente certificación, habiendo mediado petición del trabajador, lo cual viola su derecho fundamental a la salud.

d) Cuando el patrono -caso muy frecuente- consigna por escrito o suministra, por cualquier otro medio a otros empleadores informaciones negativas sobre el comportamiento laboral del trabajador, y viola por consiguiente los derechos fundamentales a la intimidad y al buen nombre. (art. 15).

Tanto la Constitución (arts. 38 y 39 C.P.) como diferentes normas del C.S.T. (arts. 353 y 354), reconocen y garantizan el derecho fundamental de asociación sindical, tanto para los trabajadores particulares, como para los servidores públicos, sean empleados públicos o trabajadores oficiales, aun cuando en relación con los empleados públicos existen ciertas restricciones a su derecho de asociación sindical (arts. 414 y 415 del C.S.T.). Igualmente,

garantizan el derecho a la negociación colectiva.

La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.

El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho, así:

“Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma”.

Los artículos 1o. y 2o. del convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la

ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben “gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, y prohíbe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato.

b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo.

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga.

Podría argumentarse que la ley ha instituido medios alternativos a los cuales se puede acudir para contrarrestar las violaciones atinentes a los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva, como son los de acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela. Al respecto vale la pena observar que el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado.

De todo lo dicho se concluye que las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las

disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso.

5. El derecho colectivo en la Constitución Política y la convención colectiva de trabajo.

Esta Corte en la sentencia C-09 de 1994¹ analizó extensamente la temática del derecho colectivo y de la convención colectiva de trabajo frente a la normatividad constitucional. Por ello, se releva la Corte de volver a tratar nuevamente el punto destacando los siguientes apartes de dicha sentencia:

“2. El derecho colectivo en la Constitución Política”.

“Dentro del Estado Social de Derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila, mediante “la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”, y el reconocimiento a la dignidad humana en la persona del trabajador, a través de la regulación de las “condiciones de trabajo”, en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure a las personas el derecho “a un trabajo en condiciones dignas y justas”. (Preámbulo, arts. 1o., 2o., 25, 39 y 55 C.P.)”

“El derecho colectivo de trabajo se presenta en el ámbito constitucional, como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o

prestadores de trabajo”.

“El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende:

a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el art. 39 de la C.P., tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el art. 38 de la misma obra.....”

“El derecho de sindicalización se reconoce a los patronos y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública. (Arts. 39 inciso final y 219 de la C.P.)”

“b) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes, y se reconoce no sólo en el texto constitucional antes transcrito, sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los arts. 353 y siguientes del C.S.T.”

“c) El derecho a la “negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los “acuerdos y convenios de trabajo”, denominados en nuestra legislación Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.).”

“El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta 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 principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de “lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un

espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (art. 1o. C.S.T.)”

(....)

“d) El derecho de huelga, garantizado en el art. 56 de la C.P., salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, que igualmente constituye un medio para que los trabajadores y las organizaciones sindicales defiendan sus intereses económicos y sociales, en lo relativo a la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo y reivindicaciones en el ámbito de la respectiva profesión u oficio, como también en la implementación de políticas gubernamentales en el campo social y económico”.

“- Debe tenerse en cuenta, además, que las normas constitucionales que reconocen los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, se fortalecen con los mandatos de los artículos. 53, inciso 3o. y 93 de la Carta Política, en cuanto incorporan a la legislación interna “los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados” por Colombia, los cuales constituyen una fuente para la interpretación de los derechos y deberes consagrados en dicha Carta. En estas condiciones, son aplicables en el orden interno los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. aprobados por Colombia mediante las leyes 26 y 27 de 1976, que reconocen los mencionados derechos”.

“En materia de negociación colectiva, el art. 4o. del Convenio 98 de la O.I.T. dispone:

“Deberán adoptarse 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 otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociaciones voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo”.

“3. La convención colectiva de trabajo.

(....)

“La finalidad de la convención colectiva de trabajo,..... es la de “fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo”, lo cual revela el carácter normativo que la doctrina y la jurisprudencia le reconocen”.

“El elemento normativo de la convención se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional”.

“Se distingue igualmente en la convención colectiva, por la doctrina y la jurisprudencia, el denominado elemento obligatorio o aspecto obligacional, que está conformado por aquellas cláusulas que señalan deberes u obligaciones recíprocos de las partes, destinadas a asegurar la efectividad de las normas convencionales, como son, por ejemplo, las cláusulas que establecen las comisiones o tribunales de conciliación y arbitraje, las que fijan sanciones por la violación de las estipulaciones que constituyen la parte normativa², o las que establecen mecanismos para garantizar la libertad sindical”.

“Finalmente se destacan en la convención, las regulaciones de orden económico, que atañen a las cargas económicas que para la empresa representan las diferentes estipulaciones de la convención, frente a los trabajadores en particular o ante la organización sindical”.

6. Pacto colectivo y convención colectiva de trabajo.

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.

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 obligacional, 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 mas de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes”.

Dicha excepción encuentra su justificación en la circunstancia de que cuando en la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, aun con posterioridad a su firma, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. (art. 471 C.S.T. subrogado art. 38 decreto ley 2351 de 1965). De esta manera la ley reconoce el derecho de la mayoría de los trabajadores, afiliados al sindicato, para regular a través de la convención las condiciones de trabajo en la empresa, admite la preeminencia de la

organización sindical frente al resto de trabajadores no sindicalizados, y de la convención sobre el pacto, resultando en esta forma fortalecido el derecho de asociación sindical, pues evita que el patrono pueda a través de la celebración de pactos colectivos con la minoría de los trabajadores crear condiciones de trabajo más favorables que contribuyan a desestimular la afiliación al sindicato y lo conviertan en minoritario.

Pero además, estima la Sala que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad

patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

Si ni siquiera el Estado cuando hace uso de la facultad legislativa puede imponer limitaciones a los derechos fundamentales hasta el extremo de afectar su núcleo esencial, de modo que los desdibujen o los desnaturalicen, mucho menos lo puede hacer el patrono al celebrar los referidos pactos, porque éstos al igual que la ley tienen efectos normativos aunque circunscritos al ámbito de la empresa.

Los derechos fundamentales como esferas de protección y centros de poder y de facultades o atribuciones individuales son oponibles no sólo a las acciones del Estado sino de los particulares. De ahí que la Constitución haya ideado mecanismos efectivos para su protección, aun frente a las acciones u omisiones de los particulares.

En este orden de ideas, es posible arribar a la conclusión de que si tanto pactos colectivos como convenciones colectivas deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, que obliguen tanto a trabajadores no sindicalizados como sindicalizados, las condiciones o prescripciones de unos y otras deben ser iguales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, porque éste se quebranta cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferenciado que no tiene, como se dijo antes un fundamento objetivo y razonable. En efecto, se pregunta la Sala cual sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a éste?. La respuesta es que tal fundamento no existe, a no ser que se quiera esgrimir como razón para ello la libertad y la liberalidad patronal. Sin embargo, a juicio de la Corte, dicha razón no se acompasa con el respeto a los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, pues al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos principios y valores constitucionales.

Sobre el punto la Sala Quinta de Revisión había expresado en la sentencia T-136/95, lo siguiente:

“En ese orden de ideas, no es admisible la discriminación proveniente de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no sólo se contraría el derecho a la igualdad sino que se atenta contra el derecho

de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución”.

“La empresa, frente al enunciado derecho, actúa de manera ilegítima cuando pretende hacer uso de los factores de remuneración o de las prestaciones sociales, sean éstas legales o extralegales, para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de éste”.

“Debe recordarse que al derecho de asociación es inherente la libertad, por lo cual resulta violado tanto cuando se coacciona externamente al individuo para que se asocie como cuando se lo obliga a asociarse. Esa libertad tiene que ser garantizada por el patrono aún en mayor grado cuando se trata de la asociación sindical, ya que ello corresponde a un elemental principio de lealtad hacia los trabajadores”.

7. El caso en estudio.

7.1. Planteamiento del problema.

Según los elementos de juicio que recoge el expediente la situación planteada se resume así:

La empresa Leonisa ha celebrado dos pactos colectivos que tienen como beneficiarios a los trabajadores no sindicalizados (1992-1994, 1994-1996).

En dichos pactos se reconocen aumentos salariales que tienen vigencia con 84 días de anticipación a los aumentos convencionales. Además, se prevén bonificaciones en favor de los trabajadores que suscriben dichos pactos.

7.2. Procedencia de la tutela.

Esta Corte en Sala de Revisión, encontró improcedente la acción de tutela en casos similares al que se estudia, por cuanto entendió que los demandantes, -algunos trabajadores sindicalizados y no el sindicato mismo- no se hallaban legitimados en la causa para actuar en procura del reconocimiento de derechos típicamente colectivos, surgidos a propósito de la celebración de convenciones y pactos de esa índole. Al respecto dijo así la sentencia T-550 del 30 de noviembre de 1993 (Sala Quinta de Revisión M.P. Dr, José Gregorio Hernández Galindo):

“Efectuado el necesario análisis en el asunto que nos ocupa, encuentra la Corte que, según ya se dijo, quien ejerció la acción de tutela no fue el Sindicato de Trabajadores como tal -en cuyo evento ha debido actuar su representante legal, bien para instaurar la acción en forma directa, ya para conferir el correspondiente poder- sino que lo hizo un grupo de personas que dijeron ser trabajadores de Colgate y miembros del Sindicato -aunque en forma alguna acreditaron tales calidades- y estar agrupadas por el común interés frente a la compañía demandada”.

“Los solicitantes reclamaron protección a su derecho de asociación sindical por considerar que la empresa lo violaba al mantener vigente, a la par con la Convención Colectiva celebrada con el sindicato, un Pacto Colectivo aplicable a los trabajadores no sindicalizados, en cuya virtud se tiene una diferencia de cuatro meses (en contra de los sindicalizados) en las fechas periódicas en las cuales entran en vigencia los aumentos salariales”.

“El asunto en controversia -afirman los peticionarios- los compromete como trabajadores de Colgate, perjudicados por la situación enunciada, pero debe observarse que el origen de la disputa está en la celebración de la Convención Colectiva por una parte y del Pacto Colectivo por la otra, lo cual indica que está de por medio un interés de tipo sindical: ese fue su origen y en relación con él se han venido presentando las discrepancias que dieron lugar a la demanda. Obsérvese que están implicadas, más que la situación individual de cada trabajador en lo tocante con la fecha en que percibe su aumento salarial, la vigencia y el cumplimiento de la Convención Colectiva, que, mientras permanezca vigente, obliga tanto a la empresa como al organismo sindical que la suscribió”.

“Si esto es así, no estaban legitimados para ejercer la acción los trabajadores en cuanto tales, ya que sus aspiraciones no eran individuales sino colectivas. La distinción entre los sindicalizados y los demás trabajadores no surgió de discriminaciones entre individuos efectuadas por la Empresa, sino de la celebración y vigencia de los acuerdos laborales colectivos en mención”.

El presente caso es diferente, porque según se ha visto la acción se ha intentado por los actores no sólo en nombre propio sino en representación del sindicato de la mencionada empresa.

Conforme a las consideraciones que se han hecho sobre la naturaleza jurídica, alcance y efecto de los pactos y convenciones colectivas de trabajo, la Corte estima que la práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los trabajadores no sindicalizados que suscriben los pactos unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en las convenciones que benefician a los trabajadores sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio.

La Sala Tercera de Revisión en la sentencia T-230 de 19943 consideró sobre el punto lo siguiente:

“5.2. 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”.

La discriminación que se hace entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados constituye una flagrante violación de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. En efecto:

Persiguiendo tanto los pactos como la convención una finalidad común cual es la de regular las condiciones de trabajo en la empresa, partiendo del objeto social que debe desarrollar y de la realidad objetiva de los instrumentos personales y materiales que debe utilizar para cumplirlo, no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que se da a una y a otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato. En tales condiciones, necesariamente se concluye que con dicha práctica la empresa ha violado el principio de igualdad.

La violación del principio de igualdad, en las condiciones descritas, por contera apareja la violación del derecho de asociación sindical, y el de negociación colectiva que es consustancial a éste, porque la indicada práctica desestimula la afiliación al sindicato y la permanencia de sus miembros en éste, menoscaba el ámbito de la representación de los trabajadores por el sindicato y consecuentemente su poder de negociación colectiva.

La Sala Segunda de Revisión, en la sentencia T-143/954 se refirió al principio a trabajo igual salario igual en los siguientes términos:

“Bajo el entendido de la especial situación de desigualdad que se presenta en las relaciones de trabajo, el legislador ha arbitrado mecanismos que de alguna manera buscan eliminar ciertos factores de desequilibrio, de modo que el principio constitucional de la igualdad, penetra e irradia el universo de las relaciones de trabajo”.

“Precisamente, el principio a trabajo igual salario igual se traduce en una realización específica y práctica del principio de igualdad”.

“Constitucionalmente el principio se deduce:

- Del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 1o, 2o y 25 C.P.)”

“- Del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 1o, 25 y 53, inciso final C.P.)”.

“- Del principio de igualdad pues la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art.13 C.P.)”.

“- De los principios sobre la igualdad de oportunidades, que supone naturalmente no sólo la correspondencia o el balance que debe existir entre el valor del trabajo y el valor del salario, sino con respecto a los trabajadores que desarrollan una misma labor en condiciones de jornada y eficiencia iguales; el establecimiento de la remuneración mínima vital y móvil “proporcional a la calidad y cantidad de trabajo”, e incluso, la “irrenunciabilidad de los beneficios mínimos” establecidos en las normas laborales, pues el trabajo realizado en ciertas condiciones de calidad y cantidad tiene como contraprestación la acreencia de una remuneración mínima que corresponda o sea equivalente a dicho valor (art. 53 C.P.)”.

“El art. 143 del C.S.T., que consagra el mencionado principio a nivel legal, es un trasunto fiel de la filosofía recogida en los textos constitucionales de diferentes países y en los convenios y tratados internacionales, que prohíben la discriminación salarial fundada en hechos, circunstancias o situaciones que realmente no correspondan a la consideración objetiva de la calidad y cantidad de trabajo”.

(.....)

“Pero debe agregarse que el sustrato filosófico que subyace en el principio, se revela en el sentido de que lo que básicamente se reconoce es una relación de equivalencia de valores prestacionales, a modo de justicia conmutativa, en cuanto a lo que da o suministra el trabajador al patrono y lo que éste recibe a cambio, lo cual se adecúa a los valores constitucionales de la justicia, la igualdad y el orden justo”.

“Cabría agregar además que el principio traduce igualmente la proyección de la democracia en las relaciones de trabajo porque estas al igual que aquélla se construyen básicamente sobre la idea de la igualdad jurídica y la igualdad material”.

Establecida la violación de los referidos derechos fundamentales, necesariamente la Corte habrá de revocar los fallos de instancia y conceder la tutela impetrada. La concesión de la tutela obviamente conduce a:

- Ordenar a la empresa a restablecer los derechos de los trabajadores sindicalizados en el sentido de otorgarles y asegurarles a éstos las mismas condiciones laborales, especialmente las económicas que se dispensaron a los trabajadores que celebraron el pacto colectivo. Ello implica, que se ordenará que la empresa pague a aquéllos la bonificación establecida en el pacto y los aumentos de salario.
- Ordenar a la empresa que en lo sucesivo al celebrar pactos y convenciones colectivas, se abstenga de crear o establecer condiciones de trabajo diferentes para los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, con violación de los aludidos derechos fundamentales.

No obstante la procedencia de las órdenes antes mencionadas, con arreglo a la preceptiva de los numerales 4° y 5° del art. 29 del decreto 2591 de 1991, la Corte debe resolver el problema que se presenta con la existencia de las sentencias de los juzgados laborales del

Circuito, las cuales en algunos casos han absuelto a la empresa y en otros han condenado al pago de la mencionada diferencia salarial.

A juicio de la Corte las decisiones contenidas en dichas sentencias no constituyen obstáculo para que el juez constitucional decrete el amparo de los derechos fundamentales y su restablecimiento con la plenitud que su vigencia y respeto requieren, por las siguientes razones:

La jurisdicción ordinaria laboral actuó en cada proceso una pretensión procesal que tenía como causa motivo o fundamento el desconocimiento de normas de rango legal, particularmente del principio a trabajo igual salario igual que reconoce desde época anterior a la Constitución de 1991 el Código Sustantivo del Trabajo en el art. 143. Por lo tanto, la cosa juzgada que se predica de dichos pronunciamientos judiciales necesariamente queda limitada y circunscrita única y exclusivamente al ámbito y al contenido específico de la pretensión que se adujo y fue denegada o acogida.

La cosa juzgada que ampara dichas decisiones, obviamente no limita o inhibe el pronunciamiento del juez de tutela que corresponde a la jurisdicción constitucional y que en su misión aplica e interpreta con autoridad la Constitución y se pronuncia favorablemente sobre una pretensión que tiene su causa u origen en el quebrantamiento de los derechos fundamentales. En tal virtud, al juez de tutela no lo obliga la cosa juzgada que emerge de la solución de una controversia por la justicia ordinaria laboral, en la cual tanto la pretensión como la decisión han tenido fundamento o causa en normas de rango legal.

La Constitución reconoce la autonomía de las distintas jurisdicciones, Constitucional, Contencioso Administrativa y Ordinaria, etc. Ello implica que el poder estatal de administrar justicia se radica y concreta en cada una de ellas, para que ejerzan sus atribuciones dentro del propio espacio o ámbito de poder que se les ha señalado. Por consiguiente, una jurisdicción no puede invadir el ámbito de las atribuciones que les corresponden a las demás jurisdicciones. En estas circunstancias, se afirma que ni el juez laboral está facultado al ejercer su misión de juez ordinario para resolver pretensiones que caen dentro del ámbito de la jurisdicción propia de la acción de tutela, ni el juez de tutela puede penetrar en la órbita de la jurisdicción propia de la justicia ordinaria laboral (art. 86 inciso 3 C.P. y 6 numeral 1° del decreto 2591 de 1991), salvo en los casos en que sea procedente la tutela como mecanismo

transitorio.

No obstante lo dicho, la Corte no puede desconocer la circunstancia de que es posible que la empresa haya pagado a algunos trabajadores las diferencias salariales reclamadas en cumplimiento de algunas sentencias de los referidos jueces laborales, en cuyo caso aquélla no está obligada a volver a pagar, pues una orden en contrario atentaría contra el principio de la buena fe y del orden justo que preconiza la Constitución, porque propiciaría un enriquecimiento sin justa causa.

V. DECISION.

En mérito de lo expuesto la Sala Plena de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR las sentencias del 12 de diciembre de 1994 y del 13 de octubre del mismo año, proferidas por el Tribunal Superior de Medellín y por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín, en su orden, en virtud de las cuales se denegó la acción de tutela interpuesta por Gonzalo Gómez y María Elena Gómez, en su propio nombre y en representación del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A. SINTRALEONISA contra la empresa de Confecciones Leonisa S.A. y, en su lugar, conceder la tutela de los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva que les fueron vulnerados a los peticionarios, al sindicato, a los trabajadores sindicalizados y a los trabajadores no sindicalizados que se benefician de la convención colectiva de trabajo.

SEGUNDO. Como consecuencia de lo anterior la empresa Confecciones Leonisa S.A. procederá en el término de 48 horas a hacer los aumentos salariales y a pagar la bonificación a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados beneficiarios de las convenciones colectivas, en la misma forma en que aparecen establecidos dichos beneficios laborales para los trabajadores no sindicalizados en los pactos colectivos correspondientes a los años 1992-1994, 1994-1996.

La empresa podrá deducir del valor de dichos derechos laborales lo que hubiere pagado a los trabajadores en cumplimiento de sentencias dictadas por los jueces laborales que hayan

ordenado el pago de diferencias salariales.

TERCERO. ORDENASE a la empresa que en lo sucesivo, y al celebrar pactos colectivos y convenciones colectivas, que regulen las condiciones laborales, tanto para los trabajadores no sindicalizados firmantes de dichos pactos, como para los trabajadores sindicalizados, se ABSTENGA de fijar condiciones de trabajo en los referidos pactos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación no sólo del derecho a la igualdad sino de la asociación sindical y de la negociación colectiva.

CUARTO. LIBRAR las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 para los fines allí contemplados.

Notifíquese, cópiese, publíquese, comuníquese, insértese en la gaceta constitucional y archívese el expediente.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento de voto a la Sentencia SU.342/95

CONFLICTO LABORAL-Improcedencia de Tutela (Salvamento de voto)

La acción de tutela no está consagrada para sustituir al juez laboral ni para definir conflictos jurídicos de trabajo, sino que constituye un mecanismo subsidiario de defensa judicial y por tanto no es procedente frente al caso particular.

SENTENCIA LABORAL-Desconocimiento (Salvamento de voto)

Tampoco es posible que la acción de tutela prospere con respecto de quienes ya iniciaron la reivindicación de sus derechos por la vía ordinaria, pues una vez definido el proceso, la decisión tomada a favor o en contra hace tránsito a cosa juzgada, de manera que sobre la misma, no puede volver a pronunciarse ninguna otra autoridad, incluyendo al juez de tutela, salvo que en su decisión el funcionario judicial hubiese incurrido en una "vía de hecho", situación que no es la que se plantea en este proceso.

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Prueba (Salvamento de voto)

No se trata por tanto de que dos personas que desempeñan genéricamente el mismo oficio

tengan derecho por ese solo hecho a igual salario, ya que de acuerdo con la norma vigente mencionada, es necesario demostrar plenamente no solo la condición genérica del trabajo sino también la jornada y las condiciones de eficiencia igual de ese mismo trabajo, en forma concreta, específica e individual. No se aportó el término de comparación, en cuanto a que frente a cada uno de los miembros del sindicato, existen otros trabajadores no sindicalizados que desarrollando una misma labor en igualdad de condiciones y eficiencia, devengan un mayor salario, lo que en esencia corresponde a la competencia de la jurisdicción del trabajo en la definición del conflicto jurídico laboral como lo señala claramente el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, que instituyó la Jurisdicción del Trabajo para decidir esta clase de conflictos. Un criterio distinto debilita la jurisdicción laboral y su diáfana competencia.

CONVENCION COLECTIVA/PACTO COLECTIVO-Diferencias/TRABAJADOR SINDICALIZADO-Beneficios/TRABAJADOR NO SINDICALIZADO-Beneficios (Salvamento de voto)

Con el criterio adoptado en la sentencia de la Sala Plena de la Corporación dentro del proceso de la referencia que no compartimos, se admite que quienes se encuentran gozando de los beneficios de la convención colectiva, en su calidad de trabajadores sindicalizados, puedan además y en forma simultánea percibir los derechos emanados del pacto colectivo, no obstante no haberlo suscrito y pertenecer a la organización sindical, sin que exista la comprobación fehaciente de los elementos que estructuran el principio a trabajo igual, salario igual.

DERECHO A LA IGUALDAD-No se probó violación (Salvamento de voto)

No se quebranta el derecho fundamental a la igualdad, pues este no puede invocarse desde una perspectiva general y abstracta como se plantea en la acción de tutela al pretender que la nivelación salarial se reconozca a todos los miembros del sindicato, sin haberse demostrado la existencia de un trato discriminatorio y la violación al principio “a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, lo que fue materia de los distintos procesos ordinarios laborales que terminaron ante la justicia del trabajo con efectos de cosa juzgada.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL (Salvamento de voto)

Tampoco se infringe el derecho a la asociación sindical, pues como lo admite la misma

sentencia “el patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo”. Frente al caso particular, cabe afirmar que la existencia del pacto colectivo no obedece a una actitud caprichosa y discriminatoria del patrono para con la organización sindical, sino que se trata de una facultad que le otorgan la Constitución y la Ley -previo el cumplimiento de ciertas condiciones laborales- a los trabajadores no sindicalizados, para que éstos sin necesidad de asociarse, puedan negociar con el patrono la obtención de unas mejores prerrogativas de trabajo frente a los demás trabajadores sindicalizados, sin que ello conduzca a la vulneración de derecho fundamental alguno.

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA/DISCRIMINACION LABORAL (Salvamento de voto)

CONFLICTO LABORAL/JURISDICCION LABORAL (Salvamento de voto)

La tutela no puede sustituir la competencia del juez laboral en lo concerniente a la definición de los conflictos jurídicos de trabajo. Los derechos laborales derivados de la interpretación o aplicación de las convenciones colectivas o pactos colectivos corresponde decretarlos al juez del trabajo, mediante el ejercicio de la acción ordinaria laboral, con base en los medios de prueba pertinentes, salvo la violación de derechos fundamentales constitucionales que en el presente proceso no se configuran.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL/DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA (Salvamento de voto)

El derecho de libre asociación sindical y de la negociación colectiva cobija no solamente a los trabajadores sindicalizados sino también a los no sindicalizados, para los efectos de permitir la coexistencia de la convención colectiva de trabajo con los trabajadores afiliados al sindicato y el pacto colectivo con quienes no están sindicalizados o han optado por desafiliarse voluntariamente de la organización sindical.

COSA JUZGADA LABORAL-Desconocimiento (Salvamento de voto)

Tampoco resulta acertado condenar en la sentencia de tutela a la empresa demandada cuando esta ya había sido absuelta, con respecto a las mismas pretensiones promovidas por algunos trabajadores, pues ello lesiona el principio de la cosa juzgada.

Peticionarios: Gonzalo Gómez y María Elena Gómez en nombre propio y en representación del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A. "SINTRALEONISA".

Con el respeto y la debida consideración por las decisiones de la Sala Plena de la Corporación, los suscritos Magistrados, HERNANDO HERRERA VERGARA, FABIO MORON DIAZ Y VLADIMIRO NARANJO MESA, salvamos el voto en el asunto de la referencia, que tuteló los derechos de los demandantes en el proceso que fue objeto de unificación de jurisprudencia por parte de esta Corporación.

Según se expone en la demanda, este proceso tuvo origen en el hecho según el cual en la empresa Confecciones Leonisa S.A., se han celebrado dos pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, a partir del 17 de junio de 1992, en los que se establecen aumentos salariales pagaderos con ochenta y cuatro (84) días de anticipación a los aumentos convencionales, concediéndose una bonificación a los trabajadores que firmaron dicho pacto.

Afirman los demandantes que a partir de la fecha de la firma del primer pacto colectivo, los trabajadores sindicalizados han sido discriminados, pues sus aumentos salariales decretados en convenciones colectivas posteriores, se realizan ochenta y cuatro (84) días después que los aumentos de los trabajadores beneficiarios del pacto, lo que ha dado lugar a la pérdida de incentivos (aumentos salariales y bonificaciones por firma de los pactos) y se ha disminuido el número de socios afiliados al respectivo sindicato.

Igualmente, se reconoce por los peticionarios, que en la empresa mencionada los trabajadores sindicalizados lastimados por sus bajos salarios optaron inicialmente por demandar, ante la justicia del trabajo, la nivelación salarial de manera individual con resultados a todas luces desventajosas.

En la sentencia de la cual disentimos, se revocan las providencias de instancia proferidas dentro del proceso de tutela y en su lugar se condena a la empresa demandada para que en el término de 48 horas proceda a hacer los aumentos salariales y a pagar la bonificación a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados beneficiarios de las convenciones colectivas, en la misma forma en que aparecen establecidos dichos beneficios laborales para los trabajadores no sindicalizados en los pactos colectivos correspondientes a los años 1992 - 1994 -, 1994 - 1996, pudiendo la empresa deducir de dichos derechos laborales lo que

hubiere pagado a los trabajadores en cumplimiento de sentencias dictadas por los jueces laborales que hayan ordenado el pago de diferencias salariales.

Además se ordena que “en lo sucesivo la empresa al celebrar pactos y convenciones colectivas se abstenga de fijar condiciones de trabajo en los referidos pactos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación de los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva”.

Las razones que nos llevaron a formular el salvamento de voto, son las siguientes :

a) La acción de tutela no está consagrada para sustituir al juez laboral ni para definir conflictos jurídicos de trabajo, sino que constituye un mecanismo subsidiario de defensa judicial y por tanto no es procedente frente al caso particular.

Como lo ha expresado en forma reiterada la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela consagrada en el artículo 86 de la Constitución Política, ha sido concebida para solucionar en forma eficiente, todas aquellas situaciones de hecho generadas por la acción u omisión de las autoridades públicas o de los particulares -en los casos que señale la ley- y que impliquen necesariamente la amenaza o vulneración de un derecho fundamental. Sin embargo, dicha acción sólo procede en aquellos eventos en los cuales el sistema jurídico no ha previsto otros mecanismos de defensa que puedan ser invocados ante las autoridades judiciales con el fin de proteger el derecho, salvo que se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, caso en el cual sus efectos son temporales, quedando supeditados a lo que resuelva de fondo la entidad competente.

El decreto 2591 de 1991, señala en su artículo 6°, numeral 1°, la improcedencia de la acción de tutela frente a la existencia de otros medios de defensa judicial en los siguientes términos:

“ARTICULO 6o. Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá:

” 1. Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.” (...) (negritas fuera de texto).

Así pues, la acción de tutela es un instrumento jurídico de carácter subsidiario encargado por

la Carta Política a los jueces de la República, que busca brindar a la persona la posibilidad de acudir a la justicia de una manera informal, en procura de obtener una protección directa e inmediata de los derechos constitucionales fundamentales, en todos aquellos casos en que el afectado no disponga de otros medios de defensa judicial.

No es entonces la acción de tutela un medio alternativo, ni tampoco adicional o complementario, para alcanzar el fin propuesto por el actor, es decir, no es propio de esta acción el sentido de medio o procedimiento llamado a reemplazar al juez ordinario ni a los procesos ordinarios o especiales, ni tampoco fue instituida como un ordenamiento sustitutivo en lo referente a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de ser una instancia adicional a las existentes, pues el propósito específico de su existencia, es el de brindar a la persona una protección efectiva y actual de sus derechos constitucionales fundamentales. Pensar lo contrario, desnaturaliza la esencia de la acción de tutela, contraría todos los postulados del Estado de derecho e implica una injerencia indebida en la solución de los conflictos jurídicos cuya competencia está adscrita al juez ordinario.

En este orden de ideas, puede afirmarse que no procede la acción de tutela cuando el actor, haciendo uso de las vías ordinarias no logra el reconocimiento de su derecho, y pretende, a través de ésta, modificar la decisión legalmente tomada por la autoridad competente. Así entonces, no rige el amparo constitucional, como opción adicional para revivir procesos definidos por el juez competente o para sustituir a éste en su misión de administrar justicia.

De ahí que resulte claro, que lo que se ha pretendido a través de la presente acción de tutela por parte de los demandantes, es dejar sin efectos las sentencias proferidas por jueces del trabajo quienes después de haber tramitado el proceso ordinario laboral individual no accedieron a ordenar los aumentos salariales y a pagar la bonificación a algunos trabajadores sindicalizados, para que en su lugar se acceda por la vía de la tutela a las mismas pretensiones ya definidas judicialmente con fundamento en la mencionada desnivelación salarial que se origina entre los trabajadores sindicalizados de la empresa Leonisa S.A., que suscribieron la convención colectiva y los no sindicalizados que firmaron el pacto colectivo, toda vez que los primeros reciben con relación a los segundos un menor salario durante ochenta y cuatro (84) días al año, ya que primero se firma el pacto (junio de 1992, junio de 1994) y posteriormente, la convención (septiembre de 1992, septiembre de 1994). Esta situación, al decir de los actores, vulnera el principio “a trabajo igual salario igual”

consagrado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo, y los derechos a la igualdad y a la libre asociación sindical, consagrados en los artículos 13 y 39 de la Constitución Política.

Quienes salvamos el voto consideramos que en este asunto se trata de interpretar normas contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo (artículo 143), según el cual “A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condicione de eficiencia, también iguales, debe corresponder salario igual, ...” y además, disposiciones del mismo estatuto que permiten la coexistencia simultánea del pacto colectivo para trabajadores no sindicalizados y de la convención colectiva respecto a los sindicalizados, para lo cual la legislación laboral tiene previstos mecanismos eficaces de defensa judicial a los que deben acudir los actores como lo hicieron inicialmente a fin de obtener la definición de sus conflictos jurídicos de carácter laboral y demostrar ante el juez competente del trabajo la posible vulneración de sus derechos haciendo valer sus pretensiones.

Téngase en cuenta que según las propias voces de la Constitución, la existencia de la acción judicial y su definición por la vía ordinaria, hace improcedente el ejercicio de la tutela, lo que ocurre en este caso, pues ese medio de defensa judicial fue ejercido oportunamente por los demandantes.

Tan cierto es lo anterior que como lo reconoce la demanda, algunos de los trabajadores sindicalizados de la empresa en cuestión, iniciaron procesos laborales ordinarios ante la jurisdicción del trabajo competente en procura de obtener el reconocimiento de sus derechos, algunos de los cuales como se ha expresado obtuvieron sentencia definitiva adversa a sus peticiones.

Sobre el particular afirmaron los actores:

“En Leonisa los trabajadores sindicalizados lastimados por sus bajos salarios, optaron inicialmente por demandar la nivelación salarial de manera individual con resultados a todas luces desventajosos, ya que unos juzgados fallaban a su favor y otros en contra por falta de pruebas; pero no siendo este el camino para resolver un problema mayor: REALIZACION DEL DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL, por eso y únicamente por eso, hemos optado por el camino de la tutela como postrer recurso”

También hay que señalar, que tampoco era procedente la presente acción de tutela como mecanismo transitorio, ya que no se demostró en el proceso, como tampoco lo observamos los suscritos la existencia de un perjuicio irremediable, entendiéndose como tal, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación (sentencia No. T-435 de 1994), aquel perjuicio que tiene las características de inminencia, urgencia, gravedad e impostergabilidad. En el presente caso, el hecho de que los actores y demás miembros del sindicato tengan la posibilidad de acudir a la jurisdicción laboral en procura de obtener el reconocimiento de sus derechos y el restablecimiento de sus beneficios laborales, como en efecto lo hicieron, permite concluir que no se cumplen los elementos determinantes del perjuicio irremediable y, por tanto, no puede tenerse en cuenta dicho perjuicio para admitir la presente acción como mecanismo transitorio.

Fuera de ello, debe recordarse que el mecanismo transitorio tiene la virtud de conceder un período de tiempo, para que se ejerzan las acciones judiciales pertinentes, que en este caso, como se ha dicho, fueron adelantadas por los actores con resultados negativos en algunos procesos.

b) Aclaración al principio “a trabajo igual, salario igual”. La supuesta violación de este principio, no puede ser considerada en forma genérica e indeterminada sino de manera específica, con fundamento en el material probatorio requerido.

No obstante que las consideraciones precedentes serían necesarias para que no se accediera a la tutela promovida por los peticionarios, estimamos necesario agregar que la supuesta violación del principio consagrado en el artículo 143 del Código sustantivo del Trabajo “a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual...” alegado en la demanda y que al decir de los actores conlleva a la vulneración del derecho a la igualdad, no puede invocarse tampoco desde una perspectiva general y abstracta como se plantea en la presente acción de tutela al pretender que dicha nivelación se reconozca en forma indiscriminada “a todos los miembros del sindicato”.

Es claro que la disposición comentada hace referencia a una situación particular y concreta, donde quien invoca su desconocimiento debe aportar elementos de juicio suficientes para acreditar la existencia de un trato discriminatorio con relación a otra persona, a fin de

determinar si el oficio que esta desempeña es igual, lo mismo que la jornada y las condiciones de eficiencia también iguales de que trata la norma aludida, como razón constitucional y legal, para justificar el derecho a la igualdad y a percibir una asignación salarial mayor.

Lo anterior exige necesariamente el análisis del respectivo material probatorio que no aparece en el expediente para poder acreditar la existencia del trato discriminatorio y la violación del derecho a la igualdad, lo cual no puede deducirse con la sola afirmación de los peticionarios o con la simple interpretación del juez de tutela de las normas preexistentes contenidas en la convención colectiva de trabajo para los trabajadores sindicalizados y en el pacto colectivo para aquellos trabajadores no sindicalizados, que libre y voluntariamente lo suscribieron, pues ello configura la existencia de un típico conflicto jurídico propio de la competencia como se ha expresado del juez del trabajo y no del juez de tutela.

No se trata por tanto de que dos personas que desempeñan genéricamente el mismo oficio tengan derecho por ese solo hecho a igual salario, ya que de acuerdo con la norma vigente mencionada, es necesario demostrar plenamente no solo la condición genérica del trabajo sino también la jornada y las condiciones de eficiencia igual de ese mismo trabajo, en forma concreta, específica e individual

Lo anterior nos lleva a reiterar lo que ha venido sosteniendo la Corporación en diversos pronunciamientos con relación al derecho a la igualdad y sus claras y específicas implicaciones, en el sentido de que dicho derecho no se traduce en una igualdad mecánica y matemática, sino en el otorgamiento de un trato igual compatible con las diversas condiciones del sujeto, lo cual trae como consecuencia que la aplicación efectiva de la igualdad frente a una determinada circunstancia no puede desconocer las exigencias propias de la diversidad de condiciones que afectan o caracterizan a cada uno de los sujetos.

Sobre el particular ha señalado esta Corporación:

“La igualdad designa un concepto relacional y no una cualidad. Es una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es siempre resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos, los “términos de comparación”. Cuales sean éstos o las características que los distinguen, no es cosa dada por la realidad empírica sino determinada por el sujeto, según el punto de vista desde el cual lleva a cabo el juicio de igualdad. La

determinación del punto de referencia comúnmente llamado tertium comparationis, para establecer cuando una diferencia es relevante, es una determinación libre más no arbitraria, y solo a partir de ella tiene sentido cualquier juicio de igualdad". (sentencia No. T-422 de 1992, Magistrado Ponente, doctor Eduardo Cifuentes Muñoz).

Sin embargo, dichas controversias corresponde analizarlas y definirlas al juez del trabajo, a través del proceso ordinario en cada caso específico. Acerca de ello resulta pertinente transcribir lo expuesto en Sentencia No. T-573/94 de la Corte Constitucional, M. P. Doctor Fabio Morón Díaz:

"...En este sentido, es claro que la finalidad de la acción mencionada impone su interpretación estricta y prudente hasta el punto de desprender de ella algunas reflexiones, como esta: por tratarse de una vía judicial específica y preferente sólo puede ser ejercida para obtener la protección de los mencionados derechos constitucionales fundamentales, lo cual, por principio, descarta que ella pueda predicarse y ejercerse para la solución de controversias políticas, para provocarlas o para agravarlas, ni para atender a la solución de conflictos laborales de contenido económico o para provocarlos, entre otras hipótesis restrictivas..."

Por ello consideramos, que aún en el evento de que no existieran otros mecanismos de defensa judicial para proteger los derechos alegados, no habría podido el juez de tutela reconocer y derivar la desnivelación salarial en que aparentemente se encuentran los trabajadores que suscribieron la convención colectiva, pues los actores no demostraron en manera alguna con las pruebas pertinentes en el caso concreto, el quebrantamiento de los derechos invocados.

Es decir, no se aportó el término de comparación, en cuanto a que frente a cada uno de los miembros del sindicato, existen otros trabajadores no sindicalizados que desarrollando una misma labor en igualdad de condiciones y eficiencia, devengan un mayor salario, lo que en esencia corresponde a la competencia de la jurisdicción del trabajo en la definición del conflicto jurídico laboral como lo señala claramente el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, que instituyó la Jurisdicción del Trabajo para decidir esta clase de conflictos. Un criterio distinto debilita la jurisdicción laboral y su diáfana competencia.

c) En el presente caso, no hay vulneración del derecho a la libre asociación sindical.

Ahora bien, frente a la afirmación de los demandantes en el sentido de que el empleador les está vulnerando el derecho a la libre asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política, al exigirles la renuncia a la organización para poder suscribir el pacto colectivo, consideramos que no se aportó al proceso prueba alguna que respalde dicha afirmación. Además, que de acuerdo con la normatividad laboral vigente no es ésta una exigencia del empleador, sino de la ley que consagra en el artículo 481 del C. S. T. que los pactos colectivos se celebran entre patronos y trabajadores no sindicalizados.

Sobre el particular señala la disposición comentada:

“Art. 481. CELEBRACION Y EFECTOS. Los pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo 1°, parte segunda, del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos”. (negrillas fuera de texto)

Son evidentes las notorias diferencias entre la convención y el pacto colectivo, pues así como la convención debe celebrarse entre los sindicatos y uno o más patronos (art. 467 del C. S. T.), el pacto solamente hace referencia a los acuerdos suscritos entre patronos y trabajadores no sindicalizados. De manera que resulta lógico afirmar, que si el pacto colectivo es suscrito por trabajadores no sindicalizados, aquellos que pertenecen a un sindicato no pueden beneficiarse de dicho pacto, y si pretenden adherirse al mismo, deben renunciar a la convención colectiva y por ende a la organización sindical. De lo contrario se estaría eliminando la posibilidad de que en una misma empresa puedan coexistir simultáneamente dentro de las disposiciones consagradas en el Estatuto Sustantivo del Trabajo el pacto colectivo para los no sindicalizados y la convención colectiva de trabajo para los trabajadores afiliados a la organización sindical.

Con el criterio adoptado en la sentencia de la Sala Plena de la Corporación dentro del proceso de la referencia que no compartimos, se admite que quienes se encuentran gozando de los beneficios de la convención colectiva, en su calidad de trabajadores sindicalizados, puedan además y en forma simultánea percibir los derechos emanados del pacto colectivo, no obstante no haberlo suscrito y pertenecer a la organización sindical, sin que exista la comprobación fehaciente de los elementos que estructuran el principio a trabajo igual, salario igual, regulado en el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo.

De otro lado, la coexistencia de la convención y el pacto en una misma empresa, no implica que cada una de ellas pierda el carácter de independencia y autonomía que les ha dado la ley, pues no se puede olvidar que dichas figuras representan intereses muy distintos y desde diferentes perspectivas, ya que la primera desarrolla el derecho de asociación sindical, cual es la libertad de asociarse y fundar sindicatos, y la segunda, la libertad para no asociarse.

En el presente asunto, no se viola ningún derecho fundamental de carácter constitucional como equivocadamente lo señala la sentencia de la cual nos apartamos, pues la controversia en el caso sub-lite, según las pretensiones de la demanda constituye un típico conflicto jurídico con respecto a la aplicación del pacto colectivo de trabajadores no sindicalizados que se pretende hacer extensivo a los trabajadores sindicalizados, beneficiados por una convención colectiva de trabajo, en lo concerniente a los aumentos salariales y al pago de bonificaciones. Así pues, el pretendido derecho a la igualdad en el caso concreto y en la presente controversia, corresponde naturalmente definirla a la jurisdicción del trabajo y no al juez de tutela.

El artículo 2° del Código Procesal del Trabajo establece que “la jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo”.

De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo estos conflictos jurídicos o de derecho versan sobre la interpretación de un derecho nacido y actual, “poco importa que tengan su origen en el precepto formal de una ley, en un contrato individual, en una convención o en pacto colectivo; la interpretación de estos derechos corresponde al juez de trabajo”.

No se quebranta el derecho fundamental a la igualdad, pues como se ha expuesto a lo largo de este salvamento, este no puede invocarse desde una perspectiva general y abstracta como se plantea en la acción de tutela al pretender que la nivelación salarial se reconozca a todos los miembros del sindicato, sin haberse demostrado la existencia de un trato discriminatorio y la violación al principio “a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, lo que fue materia de los distintos procesos ordinarios laborales que terminaron ante la justicia del trabajo con efectos de cosa juzgada.

Tampoco se infringe el derecho a la asociación sindical, pues como lo admite la misma sentencia “el patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo”. Frente al caso particular, cabe afirmar que la existencia del pacto colectivo no obedece a una actitud caprichosa y discriminatoria del patrono para con la organización sindical, sino que se trata de una facultad que le otorgan la Constitución y la Ley -previo el cumplimiento de ciertas condiciones laborales- a los trabajadores no sindicalizados, para que éstos sin necesidad de asociarse, puedan negociar con el patrono la obtención de unas mejores prerrogativas de trabajo frente a los demás trabajadores sindicalizados, sin que ello conduzca a la vulneración de derecho fundamental alguno.

Cabe destacar e forma primordial que, lo anterior es una consecuencia obvia del derecho a la negociación colectiva elevado a canon constitucional cuyo artículo 55 establece: “Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley”. Dicho derecho no solamente se encuentra consagrado para los trabajadores sindicalizados sino también para aquellos que no se quieran asociar o que libremente deseen desafiliarse del sindicato. Tanto para unos como para otros, sin exigencias de ninguna naturaleza.

Además, no puede desconocerse que las estipulaciones contenidas en la convención y el pacto son creadas bajo un equilibrio de fuerzas entre patronos y trabajadores, unos sindicalizados y otros no, y por tanto obedecen a un acto de consentimiento de las partes o sea la voluntad de quienes los suscribieron; en ambos casos, se trata de contratos que constituyen ley para las partes y por lo tanto son de obligatorio cumplimiento, de manera que las diferencias que surjan de la aplicación o interpretación del pacto o de la convención, según el caso, corresponde a la jurisdicción del trabajo y no al juez de tutela a quien compete decidir en cada asunto concreto, si se han vulnerado los derechos de quienes lo suscriben o quebrantado el principio, según el cual, a trabajo igual salario igual.

Ahora bien, como la sentencia adoptada por la mayoría de los Magistrados de la Corte se pregunta “cuál sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a este”, respondemos quienes nos apartamos de ella, que es precisamente el artículo 55 de la Constitución Política que “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, y la

misma sentencia en referencia cuando admite que el patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, pues lo contrario sería obligar a los trabajadores no sindicalizados que suscriban el pacto colectivo en los mismos términos en que se firmó la convención colectiva de trabajo, sin apartarse de ella, haciendo nugatoria la posibilidad de la negociación colectiva con aquellos trabajadores no afiliados al sindicato en lo concerniente a sus relaciones laborales. Con ello, lo que se obtendría en la práctica sería acabar con los pactos colectivos y desde luego con la negociación colectiva a que tienen derecho constitucionalmente los trabajadores no sindicalizados, lo cual es inconsecuente con los principios que enmarcan la justicia social y con el precepto constitucional citado.

De esta manera, si a los trabajadores sindicalizados se les debe garantizar el derecho a la negociación colectiva para celebrar convenciones colectivas de trabajo, es claro, que a los no sindicalizados en aras de la libertad sindical y de la misma igualdad a la que alude la sentencia en referencia, también se les debe permitir el mismo derecho sin que la Constitución ni la ley haya establecido que las cláusulas que rijan las relaciones laborales de unos y otros dentro del ámbito de la negociación colectiva, tengan que ser idénticas, porque ello desvirtuaría la coexistencia entre el pacto colectivo y la convención colectiva.

Afirma la sentencia, que la práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los trabajadores no sindicalizados que suscriben los pactos, unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en las convenciones que benefician a los trabajadores sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio. Empero, no es posible hacer dicha afirmación sin respaldo probatorio alguno, toda vez que como es bien sabido, el pacto colectivo no nace de un acto unilateral de la empresa sino de una negociación colectiva derivada de un acuerdo de voluntades entre la empresa y los trabajadores no sindicalizados.

Sobre el particular resulta pertinente transcribir lo expuesto por la Corte Suprema de Justicia en sentencia de octubre 17 de 1991 en los siguientes términos:

“Derecho de negociación colectiva. Régimen constitucional y legal. La nueva Constitución Política del país garantiza en el artículo 55 el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que determine la ley, derecho que

previamente a la expedición de aquélla se encontraba regulado por la ley, que no es contraria a la Constitución vigente, de lo que se sigue que fue entonces el querer del constituyente elevar a canon constitucional que los conflictos colectivos de índole laboral deban solucionarse a través de la negociación colectiva entre las partes en él comprometidas. Por consiguiente, tanto los empleadores como los sindicatos o los trabajadores no sindicalizados conservaron la facultad dispositiva, garantizada por la Carta, de buscar fórmulas que concilien sus intereses dentro de los límites impuestos por la ley; así que cuando se establezcan por las partes nuevas condiciones que han de regir los contratos de trabajo, las existentes hasta ese momento dejarán de tener obligatoriedad en cuanto sean contrarias al nuevo convenio, pues la Constitución no instituyó la inmodificabilidad de las condiciones de trabajo que se acuerden en la negociación colectiva como se pretende en el recurso, lo que quiere decir que las obligaciones laborales son redimibles según se desprende de la nueva Constitución”.

De otro lado, debe tenerse en cuenta que según se desprende de los hechos de la demanda, el pacto colectivo firmado con los trabajadores no sindicalizados, se suscribió para la vigencia junio de 1992 - junio de 1994, es decir, con antelación a la convención colectiva de trabajo (septiembre de 1992 - septiembre de 1994), lo que indica que al suscribirse la citada convención que establece prerrogativas salariales y bonificaciones por debajo del mismo pacto, dicha situación se produjo con ocasión del acuerdo de voluntades aceptado entre la misma empresa y los trabajadores sindicalizados, lo que no da lugar a considerar la existencia de una práctica discriminatoria de carácter unilateral. Aún más, para la posterior vigencia de las cláusulas de la convención, si se consideraba que sus aumentos salariales se realizan ochenta y cuatro (84) días después que los aumentos de los trabajadores beneficiarios del pacto, debe tenerse en cuenta que el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el decreto 616 de 1954, autoriza la denuncia de la convención colectiva de trabajo que trae como consecuencia legalmente que la negociación colectiva no está sujeta a lo que anteriormente se haya pactado, existiendo la libertad de las partes para señalar nuevas condiciones de trabajo, aspectos estos que tampoco se tuvieron en cuenta en la sentencia que puso fin a la presente acción de tutela.

No podemos compartir el criterio contenido en la misma providencia según el cual las decisiones de los juzgados laborales del circuito a través de los cuales con respecto a las mismas pretensiones, la empresa fue absuelta, “no constituyen obstáculo para que el juez

constitucional decreta el amparo de los derechos fundamentales y su restablecimiento"... y la afirmación según la cual "en tal virtud, al juez de tutela no lo obliga la cosa juzgada que emerge de la solución de una controversia por la justicia ordinaria laboral, en la cual tanto la pretensión como la decisión han tenido fundamento o causa en normas de rango legal", por cuanto ello atenta contra la firmeza de las decisiones judiciales e implica revivir procesos cuyas causas fueron definidas por la jurisdicción correspondiente, sin que tenga cabida la tutela contra providencias judiciales, salvo desde luego las excepciones consignadas en la jurisprudencia conocida de esta Corporación.

De lo anterior, podemos resumir las consideraciones expuestas en este salvamento, que la sentencia de la cual nos apartamos, no tuvo en cuenta, en las siguiente forma:

La tutela no puede sustituir la competencia del juez laboral en lo concerniente a la definición de los conflictos jurídicos de trabajo (artículo 2° del C. P. del T.)

Los derechos laborales derivados de la interpretación o aplicación de las convenciones colectivas o pactos colectivos corresponde decretarlos al juez del trabajo, mediante el ejercicio de la acción ordinaria laboral, con base en los medios de prueba pertinentes, salvo la violación de derechos fundamentales constitucionales que en el presente proceso no se configuran.

La acción de tutela es improcedente, cuando existen otros medios de defensa judicial y estos se han ejercido cabalmente dentro del proceso ordinario laboral cuya sentencia pone fin al conflicto jurídico del trabajo y hace tránsito a cosa juzgada material. Es entendido que la tutela no procede frente a providencias judiciales, salvo la configuración de una vía de hecho que no se da en el presente caso.

El derecho de libre asociación sindical y de la negociación colectiva cobija no solamente a los trabajadores sindicalizados sino también a los no sindicalizados, para los efectos de permitir la coexistencia de la convención colectiva de trabajo con los trabajadores afiliados al sindicato y el pacto colectivo con quienes no están sindicalizados o han optado por desafiliarse voluntariamente de la organización sindical. (artículo 55 de la C.P.).

Tampoco resulta acertado condenar en la sentencia de tutela a la empresa demandada cuando esta ya había sido absuelta, con respecto a las mismas pretensiones promovidas por

algunos trabajadores, pues ello lesiona el principio de la cosa juzgada.

Además, no era procedente ordenar en la misma sentencia que en lo sucesivo la demandada se abstenga de “Fijar condiciones de trabajo en los referidos pactos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación no sólo del derecho a la igualdad, sino de la asociación sindical y de la negociación colectiva”, pues es bien sabido que en las negociaciones colectivas de trabajo no es el patrono quien fija unilateralmente las condiciones de trabajo, ya que tanto la convención colectiva de trabajo como el pacto colectivo, son el resultado de un acuerdo de voluntades y no surge de la imposición de una de las partes del conflicto, en ninguna de sus cláusulas.

Por lo demás, los suscritos magistrados vemos con asombro como en la Sentencia se señala, en una enumeración así sea “a título meramente enunciativo”, una serie de supuestos casos en los que mecanismo de la tutela podría ser utilizado para sustituir procesos laborales.

Consideramos que este tipo de enunciaciones por vía de ejemplo no deben consignarse en una sentencia, pues es claro que con ello se incurre en el riesgo de un prejuicio inadmisibles. Además, como ocurre en el caso sub-examine, con ello se desvertebra la jurisdicción laboral con sus competencias y procedimientos propios consignados en normas que recogen una avanzada tradición jurídica de tendencia progresista, en aras de la protección de los derechos de los trabajadores, tanto a nivel individual como colectivo, la cual tiene como finalidad lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empresarios y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social que cristaliza el imperio de la justicia social consagrado ya desde hace muchos años con la expedición de los Códigos Procesal del Trabajo y Sustantivo del Trabajo, que rigen dichas relaciones desde los años de 1948 y 1950, respectivamente.

De ahí que concluyamos que, en razón de los planteamientos precedentes, han debido confirmarse en la providencia materia de revisión, por parte de la Corte Constitucional, las sentencias de instancia en el presente proceso de tutela, que negaron las pretensiones de los demandantes, en presencia del uso inadecuado de la acción de tutela.

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

Salvamento de voto a la Sentencia SU.342/95

PACTO COLECTIVO-Alcance (Salvamento de voto)

La sentencia parte de la base de desconocer la diferencia entre la convención colectiva y el pacto colectivo. Al desconocer tal diferencia, y ordenar que a los trabajadores sindicalizados se concedan todos los beneficios que los pactos colectivos consagran para los no sindicalizados, se ha desconocido el texto del artículo 481 del C.S.T. De ahora en adelante, los pactos colectivos serán aplicables a quienes no los hayan celebrado ni hayan adherido posteriormente a ellos. Así, en la práctica, ha quedado parcialmente derogado el art. 481 del C. S. del T. Y la Corte Constitucional no tiene entre sus funciones la de derogar la ley, como tampoco la de legislar.

JURISDICCION CONSTITUCIONAL-Desconocimiento sentencias de jurisdicción ordinaria (Salvamento de voto)

La acción de tutela abusivamente ejercida, hace a un lado todos los demás procesos, y no deja en firme decisión alguna de los jueces de la república. Por sus pasos contados, el país se acerca a una situación en la que de todo el orden jurídico sólo subsistirá la Constitución.

En esa situación, desaparecidos todos los códigos y las leyes que los complementan, sólo permanecerá la Constitución, interpretada a su arbitrio por miles de jueces. Será la plena vigencia del derecho nuevo. En la sentencia de la cual discrepo, se desconocen las sentencias que pusieron fin a procesos válidamente tramitados, que se ciñeron a las exigencias del debido proceso. Para desconocerlas no se invoca argumento diferente al de la primacía del juez constitucional. ¿No habría sido, acaso, más acertado llamar a las cosas por su nombre, y hablar de la omnipotencia jurídica del juez de tutela?

CONDUCTA LEGITIMA DE UN PARTICULAR (Salvamento de voto)

Contra esta prohibición expresa, se ha concedido la tutela en este caso. Posiblemente, para

eludir esta prohibición, se invocará la supuesta violación de los derechos fundamentales.

MEDIO DE DEFENSA LABORAL-Procedencia/JURISDICCION LABORAL (Salvamento de voto)

Los trabajadores sí tenían otro medio de defensa judicial. Así se reconoce en la misma demanda de tutela, cuando se narra que algunos de ellos demandaron por vía ordinaria las mismas pretensiones planteadas en la acción de tutela, obteniendo algunos sentencias favorables y otros, desfavorables por falta de pruebas. Pero, como al parecer todos los procesos diferentes al de tutela pueden ser substituídos por éste, ahora se han anulado o destruído tales fallos.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL IDONEO (Salvamento de voto)

Especialmente peligrosas son las consideraciones sobre la “falta de idoneidad y eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial”. Es claro, y no se discute, que comparados, en su duración, con el proceso de tutela, no hay, y jamás podrá haber, “medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces”. Este equivocado concepto de la idoneidad y la eficacia, ha sido causa principal del abuso de la acción de tutela. Que no se estableció para reemplazar todos los demás procesos, como parecen creerlo algunos.

Con el respeto de siempre, expongo las razones que me llevan a disentir de la sentencia de la referencia.

Primera.- La sentencia parte de la base de desconocer la diferencia entre la convención colectiva y el pacto colectivo. Al desconocer tal diferencia, y ordenar que a los trabajadores sindicalizados se concedan todos los beneficios que los pactos colectivos consagran para los no sindicalizados, se ha desconocido el texto del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, que dice:

De ahora en adelante, los pactos colectivos serán aplicables a quienes no los hayan celebrado ni hayan adherido posteriormente a ellos. Así, en la práctica, ha quedado parcialmente derogado el art. 481 del C. S. del T.

Y la Corte Constitucional no tiene entre sus funciones la de derogar la ley, como tampoco la de legislar.

Segunda.- En la sentencia se analiza el caso de los procesos tramitados y fallados por la justicia laboral, en los cuales se denegaron peticiones similares a las de la presente acción de tutela. Y se concluye que “la cosa juzgada que ampara dichas decisiones, obviamente no limita o inhibe el pronunciamiento del juez de tutela que corresponde a la jurisdicción constitucional y que en su misión aplica e interpreta con autoridad la Constitución y se pronuncia favorablemente sobre una pretensión que tiene su causa u origen en el quebrantamiento de los derechos fundamentales. En tal virtud, al juez de tutela no lo obliga la cosa juzgada que emerge de la solución de una controversia por la justicia ordinaria laboral, en la que tanto la pretensión como la decisión ha tenido fundamento o causa en normas legales”.

¡Inexcusable error! A pesar de haberse declarado inexequibles las normas que permitían la acción de tutela contra sentencias, un fallo de tutela, este que origina mi disentimiento, declara sin valor, en abstracto y en general, todos los fallos que los jueces competentes hayan proferido con sujeción a la ley. Como tantas veces lo he preguntado en relación con otros fallos que, como éste, son ejemplos del ejercicio equivocado de la acción de tutela, debo decir ahora: ¿en dónde queda la seguridad jurídica si en un proceso de tutela se declaran sin valor, se anulan o destruyen, sentencias dictadas en otros procesos, a los cuales no concurrieron quienes son partes en el actual proceso de tutela?

Aunque parezca una paradoja, hay que sostener que, con todo y ser absurdas, y contrarias a la Constitución, eran menos peligrosas para el orden jurídico las normas del decreto 2591 de 1991 que hacían posible la acción de tutela contra sentencias. En tales normas se establecía un término para interponer la acción de tutela (60 días siguientes a la firmeza de la providencia que hubiere puesto fin al proceso); se exigía que se hubieran agotado los recursos en la vía judicial; y se preveía la sanción por el ejercicio temerario de la acción de tutela contra sentencias, etc. Ahora, cuando no existen las aludidas disposiciones, todo es posible: basta invocar la real o imaginaria violación del debido proceso, en cualquier tiempo. Ya se ha visto cómo quien, por ejemplo, no quiera interponer el recurso de casación contra una sentencia contra la cual éste proceda, sólo tiene que alegar que supone o sospecha que la Corte Suprema no desatará favorablemente tal recurso, para acudir con éxito a la acción de tutela.

En síntesis: en su marcha inexorable, la acción de tutela abusivamente ejercida, hace a un

lado todos los demás procesos, y no deja en firme decisión alguna de los jueces de la república. Por sus pasos contados, el país se acerca a una situación en la que de todo el orden jurídico sólo subsistirá la Constitución. En esa situación, desaparecidos todos los códigos y las leyes que los complementan, sólo permanecerá la Constitución, interpretada a su arbitrio por miles de jueces. Será la plena vigencia del derecho nuevo.

Obsérvese que en la sentencia de la cual discrepo, se desconocen las sentencias que pusieron fin a procesos válidamente tramitados, que se ciñeron a las exigencias del debido proceso. Para desconocerlas no se invoca argumento diferente al de la primacía del juez constitucional. ¿No habría sido, acaso, más acertado llamar a las cosas por su nombre, y hablar de la omnipotencia jurídica del juez de tutela?

Recuérdese, además, que la propia Corte Constitucional ha sostenido invariablemente que la acción de tutela sólo procede contra sentencias cuando se ha violado el debido proceso, es decir, se ha incurrido en una vía de hecho. Lo que no aconteció en este caso, y ni siquiera se insinúa en la sentencia.

Tercera.- No queda duda de que los patronos que celebraron con sus trabajadores las convenciones colectivas y los pactos colectivos de los cuales da cuenta este proceso de tutela, actuaron en cumplimiento de la ley, concretamente de conformidad con los artículos 467, 481 y concordantes del C. S. del T. La suya fue, en consecuencia, una conducta legítima de un particular.

Pues bien: el artículo 45 del decreto 2591 establece: “No se podrá conceder la tutela contra conductas legítimas de un particular”. Y contra esta prohibición expresa, se ha concedido la tutela en este caso. Posiblemente, para eludir esta prohibición, se invocará la supuesta violación de los derechos fundamentales.

Cuarta.- Debo insistir, como lo manifesté en los debates en que se adoptó la sentencia, en que los trabajadores sí tenían otro medio de defensa judicial. Así se reconoce en la misma demanda de tutela, cuando se narra que algunos de ellos demandaron por vía ordinaria las mismas pretensiones planteadas en la acción de tutela, obteniendo algunos sentencias favorables y otros, desfavorables por falta de pruebas. Pero, como al parecer todos los procesos diferentes al de tutela pueden ser substituídos por éste, ahora se han anulado o destruído tales fallos, como ya se explicó.

Quinta.- Según el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, “Las sentencias en que se revise una decisión de tutela sólo surtirán efectos en el caso concreto..” Desconociendo ostensiblemente esta limitación, en la sentencia se imparte una

orden general, así:

“TERCERO. ORDENASE a la empresa que en lo sucesivo, y al celebrar pactos colectivos y convenciones colectivas, que regulen las condiciones laborales, tanto para los trabajadores no sindicalizados firmantes de dichos pactos, como para los trabajadores sindicalizados, se ABSTENGA de fijar condiciones de trabajo en los referidos pactos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación no sólo del derecho a la igualdad sino de la asociación sindical y de la negociación colectiva”

Sexta.- No puedo pasar por alto la prolija enumeración que se hace en la sentencia de “los casos en que el mecanismo de la tutela puede utilizarse para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que resultan afectados durante el desarrollo o ejecución de un contrato de trabajo...” Esa relación, que no se debatió en la Sala Plena, permite una conclusión: por medio de la acción de tutela se puede exigir todo lo que directa o indirectamente se relacione con un contrato de trabajo. Así ¿para qué la justicia laboral?

Si se examinan con cuidado todas las obligaciones, sean civiles, laborales, comerciales, etc., y los mismos contratos y, en general, todos los actos y hechos jurídicos generadores de obligaciones, siempre será posible, con un poco de imaginación, descubrir, detrás de cada obligación o de cada contrato, acto o hecho, agazapado o encubierto, un derecho fundamental. Quien, por ejemplo, tenga a su favor una obligación representada en un título valor, y no quiera demandar ejecutivamente para obtener su pago, podrá demandar la tutela invocando los derechos a la vida y a la salud, no sólo suyos sino de su familia, pues con el dinero atenderá a su subsistencia. Aquel a quien se deban salarios, no tendrá necesidad de demandar ejecutivamente, pues el proceso de ejecución puede tardar meses: le bastará aducir el mismo motivo de su subsistencia para impetrar la tutela. Y así podrían multiplicarse los ejemplos: sería cuento de nunca acabar.

Especialmente peligrosas son las consideraciones sobre la “falta de idoneidad y eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial”. Es claro, y no se discute, que comparados, en su duración, con el proceso de tutela, no hay, y jamás

podrá haber, “medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces”. Este equivocado concepto de la idoneidad y la eficacia, ha sido causa principal del abuso de la acción de tutela. Que no se estableció para reemplazar todos los demás procesos, como parecen creerlo algunos.

Bogotá, D.C., agosto 25 de 1995

JORGE ARANGO MEJIA

1. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

2 En cuanto al contenido de la convención el art. 468 del C.S.T., se refiere a un aspecto de fondo, como es “la responsabilidad que su incumplimiento entrañe”.

3 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

4 M.P. Antonio Barrera Carbonell.