

SU510-95

ACTA DE REVISION DE SALARIOS-No reajuste salarial por régimen de cesantía/DERECHO A LA IGUALDAD-No reajuste salarial por régimen de cesantía/CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO-No reajuste salarial por régimen de cesantía

El acta de revisión de los salarios, introdujo la distinción y afectó su derecho a la igualdad. Esta discriminación continúa. El mejoramiento de la situación económica de la empresa constituye un propósito relevante, sin embargo, el logro de esa deseable finalidad no puede llevarse a cabo a costa del desconocimiento de los derechos fundamentales de un sector de los trabajadores, ni estableciendo distinciones que riñen con la Constitución y la ley.

Ref.: Expediente No. 79.044

Actor:

Manuel Burgos Kopp

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ

Santafé de Bogotá, D.C., noviembre nueve (9) de mil novecientos noventa y cinco (1995)

La Sala Plena de la Corte Constitucional, revisa las decisiones relacionadas con la acción de tutela radicada bajo el número T-79044, la cual fue instaurada por MANUEL BURGOS KOPP, en su propio nombre, contra la empresa FABRICA DE HILAZASA VANYLON S.A y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A. Al efecto revisará los fallos de primera instancia, proferido el 21 de junio de 1995 por la Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, y el de segunda instancia proferido el 11 de agosto de 1995, por la Sala de Casación Penal de la H. Corte Suprema de Justicia.

## I.ANTECEDENTES

### A. La solicitud

El ciudadano MANUEL BURGOS KOPP ejerció, ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de

Barranquilla, la acción de tutela, prevista en el artículo 86 de la Carta Política; como mecanismo transitorio, en contra de la empresa FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A. y del SINDICATO DE TRABAJADORES DE FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A. Solicitó el actor que se les ordene suspender la conducta discriminatoria en que han incurrido respecto a él, “desde el 1o. de enero de 1994 al haber acordado aumentos salariales para los trabajadores que, como el suscrito, nos regimos por el sistema tradicional de cesantías, inferiores a los pactados para los trabajadores cobijados por el nuevo régimen”, y que, en consecuencia, procedan a reajustar su salario mensual “a partir del 1o. de enero de 1994 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año en un 15.7% mensual, y en 3% desde el 1o. de enero de 1995 hasta la fecha del fallo”.

El peticionario, considera vulnerados los derechos constitucionales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo. Aduce como fundamento de la acción intentada, los siguientes hechos:

1. “Presto mis servicios personales subordinados a la empresa FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., mediante contrato de trabajo a término indefinido, desde el 18 de abril de 1983”.
2. “Desempeño actualmente el cargo de JEFE ELECTRICISTA, en la sección TALLER ELECTRICO TEXTIL, devengando un salario de \$532.410 mensuales. En diciembre 31 de 1993 mi salario mensual era de \$405.753 y en 31 de diciembre de 1994 mi salario mensual era de 462.966”.
3. “Soy socio del SINDICATO DE TRABAJADORES DE FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A.”.
4. “A partir del 1o. de enero de 1994 soy víctima de discriminación por parte de la empresa FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., ya que el dos (2) de febrero de ese mismo año se levantó un acta de revisión de los salarios pactados en la Convención Colectiva de Trabajo señalada para regir entre el 1o. de enero de 1993 y el 31 de diciembre de 1994. Esta acta de revisión fue suscrita entre la empresa demandada y el SINDICATO DE TRABAJADORES DE FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A.”.
5. “El artículo 1o. de la convención señalada en el hecho anterior estableció un aumento de salario mensual básico de los trabajadores beneficiarios del 27%, sin ninguna distinción”.

6. "La discriminación consiste en que el acta señalada en el hecho 5o. estableció para los trabajadores de FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., que estaban devengando a 31 de diciembre de 1993 un salario básico mensual superior a \$100.000, un aumento, a partir del 1o. de enero de 1994, así:

a) A los cobijados por el régimen de cesantías de la ley 50 de 1990, un aumento del 25% sobre el sueldo básico mensual.

B) Para los trabajadores cobijados por el régimen tradicional de liquidación de cesantías anterior a la ley 50 de 1990, se establecieron unos aumentos sobre el salario básico, teniendo en cuenta los años de servicio de cada trabajador.

Como el 2 de febrero de 1994, fecha del acta de acuerdo entre empresa y sindicato, el suscrito tenía entre 10 y 11 años de servicio, entonces mi aumento salarial para 1994 fue de sólo 14%. Es decir, una diferencia en mi contra de 10.9% respecto de los trabajadores regidos por el nuevo régimen de pensiones de la ley 50 de 1990".

7. La nueva convención colectiva celebrada entre la empresa FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., y su sindicato, con vigencia entre el 1o. de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1996, continúa violando el derecho fundamental a la igualdad entre los trabajadores beneficiarios de ella. En su cláusula primera establece que los trabajadores que a 31 de diciembre de 1994 devengaban un salario básico mensual superior a \$100.000, el aumento de su salario a partir del 1o. de enero de 1995, sería así:

a) A los trabajadores cobijados por el régimen de liquidación anual de cesantías de la ley 50 de 1990, un aumento del 18% sobre el salario básico mensual.

b) A los trabajadores que como el suscrito estén cobijados por el régimen tradicional de liquidación de cesantías anterior a la ley 50 de 1990, un aumento del 15% sobre el salario básico mensual.

Lo anteriormente señalado significa una diferencia en mi contra del 3% menos de incremento salarial respecto de los trabajadores regidos en la empresa por el sistema de los Fondos de Cesantía".

B. La sentencia de primera instancia

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala de Decisión Penal, mediante sentencia de veintiuno (21) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995) resolvió “Declarar, como en efecto declara, improcedente la acción de tutela invocada por el señor MANUEL BURGOS KOPP contra la Fábrica de Hilazas VANYLON S.A. y contra el sindicato de trabajadores de dicha empresa”.

Estimó el fallador de primera instancia que “la vía expedita para que los trabajadores formulen sus reclamaciones laborales, es la vía ordinaria laboral a menos que (la acción de tutela) se invoque como mecanismo transitorio...”

Consideró el Tribunal que no existe perjuicio irremediable pues, si se alega “la desvalorización del salario teniendo en cuenta el tiempo que se emplearía en el trámite de un proceso laboral tampoco encontramos argumentos realmente valederos para aplicar la tutela como mecanismo transitorio, ya que en la demanda se puede solicitar la indexación (corrección monetaria por parte del juez) porque lo que se pretende es el pago total de la obligación y ésta no se considera satisfecha completamente si se cancela una suma de dinero que ha perdido poder adquisitivo sin la debida corrección monetaria”.

#### C. La sentencia de segunda instancia

El actor impugnó el fallo anterior y, para tal efecto, insistió en los argumentos que expuso en su escrito inicial. Correspondió resolver la impugnación a la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, que, por sentencia de once (11) de agosto de mil novecientos noventa y cinco (1995), decidió confirmar la providencia que resolvió la acción de tutela en primera instancia. Las consideraciones de la Corte se transcriben a continuación:

“1. De acuerdo con los artículos 86 de la Constitución Política y 6o. Del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela es improcedente cuando el afectado disponga de otros recursos o medios de defensa judicial para la protección de los derechos fundamentales que considera vulnerados o amenazados, a menos que se acuda a ella como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el sub-examine es claro que a través de la tutela no es posible obtener nivelaciones salariales que son de la competencia de la justicia ordinaria laboral, única autorizada por la Ley para en un determinado caso incrementar una remuneración afectada aparentemente

porque el trabajador haciendo uso de una facultad legítima, no se acogió al sistema establecido por la Ley 50 de 1990.

2. Como el recurrente apela a la acción de tutela como mecanismo transitorio, es de anotar que el amparo constitucional en estas condiciones sólo es procedente si se demuestra la existencia de una vulneración o amenaza concreta sobre un derecho fundamental y la configuración de un perjuicio irremediable, el cual debe ser probado en debida forma.

En la presente acción, por la misma naturaleza de la pretensión no puede el Juez de Tutela entrar a definir si efectivamente ha habido vulneración de los derechos fundamentales del accionante, pues como quedó dicho tal labor le corresponde llevarla a cabo al Juez Laboral ordinario.

En efecto, insiste la Sala que conflictos de tal complejidad para cuya solución se requiere de variada y numerosa prueba y que generan consecuencias no sólo jurídicas sino también económicas para las partes, no pueden ventilarse mediante este excepcional mecanismo, que comporta términos perentorios e improrrogables.

De otro lado, el alegado perjuicio irremediable no se presenta, toda vez que si sus pretensiones prosperan ante la justicia laboral, el actor podría tener derecho no sólo a que se le cubra el valor de los reajustes salariales dejados de cancelar sino también el reconocimiento y pago de los perjuicios que lograre demostrar.

Finalmente, advierte la Corte que no puede aceptarse como justificación para la procedencia de la acción, el posible perjuicio que sufriría el recurrente por estar su pensión liquidada sobre una base salarial inferior, no sólo porque se trata de un hecho futuro e incierto sino también porque en el evento de que así ocurriera, tendría la posibilidad de solicitar ante los Jueces laborales el correspondiente reajuste”.

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

### A. La competencia

### B. TRAMITE PREVIO A LA DECISION DE FONDO

Los Magistrados integrantes de la Sala Octava de Revisión, a la cual le correspondió

inicialmente conocer el proceso de revisión de la referencia, en vista de que salvaron su voto en la sentencia SU-342 de 2 de agosto de 1995, correspondiente a la decisión que sobre la tutela T-59194 adoptó esta Corporación, por medio de la cual se unificó la jurisprudencia sobre el tema de que trata el proceso objeto de revisión, decidió, por medio del auto que se transcribe a continuación, remitirlo a la Sala Plena de esta Corporación para que ella decidiera sobre él mismo:

“Santafé de Bogotá, D.C., noviembre ocho (8) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

“Los Magistrados integrantes de la Sala Octava de Revisión de tutelas, a quienes nos correspondió revisar, para efectos de reiteración de jurisprudencia de la Corte, los expedientes de tutela distinguidos con los números T-78417, T-79044 y T-79470, previo análisis de los mismos, consideramos procedente que sea la Sala Plena de esta Corporación la que decida sobre ellos, dado que la materia a la que se refieren corresponde a la desarrollada en la Sentencia SU-342 de 1995, en la cual los suscritos Magistrados salvamos el voto.”

“FABIO MORON DIAZ

Magistrado

“VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

“JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

“MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General”

C. La materia.

Cabe destacar que el actor impetra la acción de tutela en contra de la FABRICA DE HILAZAS VANYLON y del sindicato de trabajadores de esa empresa. Se referirá la Sala, en primer

término, a la relación existente entre el patrono y el trabajador y, una vez dilucidado este aspecto, abordará lo concerniente a los reparos que el actor formula a la actuación de la organización sindical en los procesos de negociación colectiva, que condujeron a la firma de los instrumentos contentivos de la discriminación salarial alegada.

1. El señor BURGOS KOPP afirma que labora al servicio de la FABRICA DE HILAZAS VANYLON y se refiere a la subordinación, ínsita al contrato de trabajo, que hace procedente la tutela como mecanismo de protección de los derechos constitucionales fundamentales frente a violaciones o amenazas provenientes de particulares. La doctrina constitucional, fijada por la Corte, en varias oportunidades ha prohijado los siguientes criterios:

“Entiende esta Corte que la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”. (Corte Constitucional . Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-290 del 28 de julio de 1993).

Así, pues, todo trabajador, por el hecho de hallarse vinculado a un determinado patrono, se encuentra subordinado a éste, pues depende de él en lo que concierne al ejercicio de la actividad que se le encomienda y en todo lo referente a la relación laboral. A tal punto es ello cierto que el legislador ha consagrado la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo. (Sentencia No. T-136 de 1995. M. P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

2. Dice el peticionario que, por no haberse acogido al nuevo régimen de cesantías establecido en la ley 50 de 1990, soporta un trato discriminatorio que, en su caso, inició el primero de enero de 1994, fecha a partir de la cual la remuneración que recibe es inferior a la pactada en favor de los trabajadores que acogieron el régimen de la referida ley. En efecto, el acta de revisión de los salarios, fechada el dos (2) de febrero de 1994, introdujo la distinción aludida y afectó su derecho a la igualdad debido a que, en razón del tiempo de servicios, le fue aumentado su salario en un 14.1% mientras que los trabajadores cobijados

por el régimen de liquidación anual de cesantías resultaron beneficiados con un incremento del 25%. Esta discriminación continúa ya que la convención colectiva, con vigencia entre el primero de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1996, con base en idéntico criterio, contempla aumentos del 18% y del 15% para los trabajadores que a 31 de diciembre de 1994 devengaban un salario básico mensual superior a \$100.000.00, de modo que la diferencia en contra del peticionario es del 3%.

“Las personas nacen iguales ante la ley y no puede haber discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; esta enumeración hecha por el artículo 13 C.P., no es taxativa y, tratándose de aspectos relativos al trabajo, el artículo 53 ibídem reitera que debe haber ‘igualdad de oportunidades para los trabajadores’. La Corte en sentencia C-071/93 dijo que este principio aplicable al trabajo ‘es una especie del principio genérico de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución’.

Es más, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), aprobada en 1919, expresamente consagra en el preámbulo el ‘reconocimiento del principio de salario igual por trabajo de igual valor’ y el Convenio 11 de la OIT se refiere concretamente a la NO DISCRIMINACION en materia de ‘oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación’ (art. 1), aclarándose que ‘los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional, y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo’ (ibidem).

Por eso, al referirse al derecho al trabajo la sentencia C-71/92 indicó:

“El principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número 111 -aprobado por Colombia mediante la ley 22 de 1967 y ratificado en 1969- relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicho convenio es pues en Colombia fuente de derecho de aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, al decir: ‘los Convenios Internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna’, cuyo contenido es norma interpretativa de los derechos constitucionales en virtud del artículo 93 de la Carta Fundamental”

El ex-constituyente Guillermo Guerrero Figueroa, y en el mismo sentido se expresa el

mexicano Mario de la Cueva, incluyen dentro del calificativo CONDICIONES DE TRABAJO todos 'los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza que se concedan a un trabajador' los cuales 'deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, de ahí la acción llamada de nivelación de condiciones de trabajo'.

Es obvio que la discriminación laboral atenta contra la IGUALDAD como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual, implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL". (Sentencia No. T-079 de 1995. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

Como lo expone la Sala en sentencia proferida en la fecha "La Corte Constitucional ha puntualizado que una cosa es la discriminación y otra el trato diferente que, por hallarse justificado objetiva y razonablemente, es permitido, sin que se advierta en ello violación del derecho a la igualdad. La misma Constitución señala que la remuneración "es proporcional a la cantidad y calidad del trabajo", de donde surge la posibilidad de otorgar una mayor retribución al operario que produce más y mejor, empero, como lo ha enfatizado la Corporación, no basta la simple afirmación patronal de que unos trabajadores son más eficaces que otros ya que es al empleador a quien corresponde probar que el trato diferente que dispensa se halla objetiva y razonablemente justificado y que, por ende, no constituye discriminación".

Obran en autos copias del acuerdo de revisión de salarios que modificó, en el sentido indicado por el actor, la cláusula vigesimo cuarta de la convención colectiva de trabajo que regía las relaciones obrero patronales en la FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., así mismo, aparece la convención colectiva vigente durante 1995 y 1996, en cuya cláusula primera se regula el incremento salarial de la manera que el peticionario anota.

Por su parte, el apoderado de la empresa demandada, al dar contestación al escrito de acción de tutela, pretende justificar la situación descrita aludiendo a las difíciles condiciones económicas de la empresa, derivadas de los reintegros e indemnizaciones ordenados, por los jueces de la República, en favor de trabajadores que habían sido desvinculados masivamente en abril de 1983 a consecuencia del incendio que se produjo el 7 de diciembre de 1982 en las instalaciones de la fábrica. Apunta que las funestas repercusiones de este

hecho “sumadas a los pagos salariales y prestacionales de trabajadores o extrabajadores que por varios años obtuvieron sentencias favorables, obligó a la Empresa a revisar normas convencionales con el resultado anotado por el accionante, pues es cierto que la convención colectiva vigente para 1993-1994 fue revisada en el párrafo de la cláusula vigesima cuarta y en la convención colectiva de trabajo vigente para 1995-1996 se tuvo en cuenta esta revisión” (Subrayas fuera de texto).

No escapa al juicio de esta Sala que el mejoramiento de la situación económica de la empresa constituye un propósito relevante, sin embargo, el logro de esa deseable finalidad no puede llevarse a cabo a costa del desconocimiento de los derechos fundamentales de un sector de los trabajadores vinculados a la fábrica, ni estableciendo distinciones que riñen con la Constitución y la ley. En el pronunciamiento citado, que la Sala adopta en la fecha, se dice:

De conformidad con las pautas jurisprudenciales trazadas por la Corte Constitucional no resulta admisible como motivo para el establecimiento de diferencias salariales y de diverso orden el hecho de haberse acogido o no al régimen de cesantía previsto en la ley 50 de 1990; basta leer el artículo 98 de la mencionada ley para arribar a la persuasión de que se concedió a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con anterioridad a la vigencia de la misma, una facultad para optar libremente, en cuanto se precisó que “podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo”. (Subrayas fuera de texto).

3. El señor BURGOS KOPP, apunta, con razón, que “el acta de 2 de febrero de 1994 y la convención colectiva de trabajo 1995-1996 (...), violan mi derecho al libre desarrollo de mi personalidad, debido a que castigan mi decisión libre y espontánea de continuar rigiéndome por el sistema tradicional de auxilio de cesantía. El castigo consiste (...) en que se me aumentó el salario en 1994 y 1995 en un porcentaje mucho menor que los trabajadores de la empresa que están cobijados por el nuevo régimen de cesantías. Se ha presentado entonces, en este caso señores Magistrados por parte de la empresa y el sindicato abuso del derecho de negociación colectiva frente al libre desarrollo de mi personalidad”. Una vez más, La Sala se remite a lo por ella considerado:

“No puede, entonces, merced a un acuerdo convencional, convertirse el sentido de una

decisión individual, que debe ser producto de la libre determinación del trabajador, en pauta para conceder o negar ciertos beneficios, sin que a la vulneración del derecho a la igualdad se sume un constreñimiento ilegítimo dirigido a los trabajadores que desecharon el régimen de la ley 50 de 1990 para tratar, en contra de sus convicciones, de conducirlos a su adopción. El querer espontáneo que, en ejercicio de su libertad, lleva a una persona a preferir una solución no puede acarrearle, válidamente, la imposición de un régimen laboral menos favorable que el aplicable a quienes prohíjan un criterio diverso y, en armonía con él, se acogen a los dictados de la ley 50 de 1990 en materia de cesantías. Acerca de este tópico, la Corte dijo:

“En ocasiones surgen en el derecho laboral unas opciones, ejemplo de ello la facultad que tienen los trabajadores ligados por contratos anteriores a la vigencia de la ley 50 de 1990 para acogerse o no al nuevo régimen de cesantías, lo que implica un trato jurídico diferente para esta prestación. No es justo ni legal que se presione indebidamente la escogencia, menos aún que haya retaliación patronal contra quienes no escogen el nuevo régimen. Esto atenta contra la matriz 16, 95.1 y 53 inciso final de la C.P., porque en un extremo se halla el libre desarrollo de la personalidad, y, en el otro, el no abuso del derecho”. (Sentencia No. T-102 de 1995. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

4. En lo que tiene que ver con el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., que también fue demandado en la presente acción de tutela, la Sala estima que su situación frente al problema planteado es diversa de la situación en que se halla la empresa. El peticionario le atribuye a la organización sindical, de la cual forma parte, la violación de sus derechos constitucionales fundamentales por haber firmado el acta y la convención colectiva que contienen las medidas discriminatorias atacadas. Es claro que al sindicato no le corresponde cancelar los salarios con el incremento acordado y que siendo ésta la pretensión que el actor persigue no puede reclamarla del sindicato sino de la empresa que es la llamada a efectuar la nivelación salarial poniendo, así punto final a la vulneración de los derechos afectados.

La actuación del sindicato, que es contraria a la Constitución y a la ley, cesó al momento de firmar el acta y la convención colectiva y, si bien conculcó los derechos fundamentales aludidos, se trata de hechos consumados. Nada se obtendría ahora ordenándole a la organización sindical otorgar a los trabajadores que no acogieron el régimen de cesantías

establecido por la ley 50 de 1990 los mismos beneficios concedidos a los trabajadores que aceptaron ese régimen, porque, se repite, no está a su cargo pagar los salarios, lo que, en cambio, atañe al patrono, en cuyo caso, una orden de este tipo encuentra plena justificación y no cae en el vacío. En relación con este aspecto la Sala enfatiza los siguientes criterios:

“...La participación del sindicato mayoritario en las negociaciones que culminaron en la suscripción del acuerdo convencional no convalida las violaciones a los derechos constitucionales fundamentales que, conforme a los planteamientos anteriores resultan vulnerados porque, no es posible que un acuerdo de esta índole desconozca la propia Constitución que consagra los derechos y la ley que, como se ha visto, confiere a los trabajadores la libertad para escoger el régimen de cesantías sin establecer condicionamiento alguno. Por lo demás, es perentorio el artículo 53 de la Carta Política al indicar que “La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores” que es, justamente, lo que acontece en este caso. (Se subraya).

Pese a lo anterior, la acción de tutela se dirigió únicamente en contra del Hospital Lorencita Villegas de Santos y no encuentra la Corte que en ello exista desacierto, pues la entidad demandada es el patrono en la relación laboral existente y, en tal calidad, le corresponde cumplir las prestaciones y brindar los beneficios pactados cuya aplicación, en la medida en que hay discriminación y desconocimiento de otros derechos, reclaman las peticionarias, quienes, es obvio, las piden a la parte llamada a prestarlas y no al Sindicato que concurrió a pactarlas pero que no es el encargado de cancelar los salarios ni de pagar las bonificaciones. En esas circunstancias, la nivelación de condiciones de trabajo atañe al patrono”.

La Sala prevendrá al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A. y a ésta empresa para que en los futuros acuerdos no vuelvan a incurrir en vulneraciones a los derechos constitucionales fundamentales como las que originaron la acción de tutela que en esta oportunidad ocupa su atención.

5. El actor intentó la acción como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; los falladores de primera y de segunda instancia sostuvieron que no se configura el perjuicio irremediable y que existen otros medios de defensa judicial. De nuevo la Sala acoge lo ya expuesto:

“La Sala Plena de la Corte Constitucional al resolver, por sentencia de unificación No. 342 de 1995, un caso en el que se discutía el establecimiento, por un pacto colectivo, de condiciones de trabajo diferentes de las previstas para trabajadores sindicalizados, fijó, en relación con la existencia de otros medios de defensa judicial, una doctrina que es aplicable al evento que ahora se estudia. Expresó la Corte:

“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.)”.

Así las cosas, la efectividad de los derechos constitucionales afectados puede garantizarse acudiendo a la acción de tutela que ofrece la eficacia y la idoneidad que se echan de menos en los medios ordinarios de defensa que, se repite, apuntan, primordialmente a la defensa de derechos de categoría diferente a la de los derechos fundamentales, de modo que su operancia suele dejar intactas violaciones a estos últimos. En el pronunciamiento citado la

Corte indicó 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”. (M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell).”

De lo expuesto se deduce que las sentencias revisadas deberán revocarse y que la tutela se concede, en consecuencia, en la parte resolutive de esta providencia, se ordenará a la Empresa FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A. otorgar y asegurar al actor, en lo sucesivo, las mismas condiciones laborales conferidas, en la convención colectiva, a los trabajadores que escogieron el régimen de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, sin que, para tal efecto, le sea exigido acogerse a dicho régimen.

Advierte la Sala que el actor pretende que, por virtud de la acción de tutela, se ordene a la empresa demandada reajustar el salario mensual a partir del primero de enero de 1994 y hasta el 31 de diciembre de ese mismo año en un porcentaje del 15.7% mensual y en el 3% desde el primero de enero de 1995 hasta la fecha. En sentencia No. T-143 de 1995 la Sala Segunda de Revisión, con ponencia del Honorable Magistrado Antonio Barrera Carbonell, estimó que “no es viable que a través de la acción de tutela se proceda a la fijación de salarios en relación con las épocas en las cuales se produjeron las respectivas diferencias salariales, porque ella es una materia reservada al juez laboral, aparte que no cuenta con elementos de juicio adecuados para hacer tal fijación, considera que su misión se reduce a determinar que al respecto existió la alegada violación del derecho fundamental a la igualdad, dejando librada a la competencia del juez laboral establecer la cuantía de dichas diferencias salariales para el periodo precisado en la respectiva demanda laboral”.

Así las cosas y toda vez que no es posible ignorar que la vulneración de los derechos fundamentales involucrados en esta causa es permanente, se dispone su protección mediante una orden que impida, hacia el futuro, la persistencia del desconocimiento de esos derechos y, en lo referente al pasado, se declarará en la parte resolutive que existió esa violación, tal como se hizo en la última providencia citada.

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala de Decisión Penal, el veintiuno (21) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y la proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Penal, el once (11) de agosto del mismo año, en segunda instancia, dentro del proceso de la referencia.

SEGUNDO. CONCEDER, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, la tutela de los derechos constitucionales fundamentales vulnerados, desde el primero de enero de 1994 a MANUEL BURGOS KOPP; en consecuencia, SE ORDENA a la empresa FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación, proceda a reconocer y pagar, en lo sucesivo, la diferencia salarial que corresponda al trabajador peticionario de la tutela, tomando como punto de referencia el salario acordado en la convención colectiva de trabajo en favor de los trabajadores que se han acogido al régimen de liquidación de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, sin que para tal efecto, le sea exigido acogerse a dicho régimen. El establecimiento de la cuantía de las diferencias salariales causadas con anterioridad a esta sentencia corresponde al juez laboral, por el periodo precisado en la demanda que con esa finalidad se presente.

TERCERO. PREVENIR al SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA FABRICA DE HILAZAS VANYLON S.A., y a esta empresa que en lo sucesivo, al celebrar convenciones colectivas o al llegar a acuerdos que regulen las condiciones laborales se abstengan de incurrir en situaciones como las que generaron la presente acción de tutela.

CUARTO. LIBRENSE, por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

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 VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Aclaración de voto a la Sentencia No. SU-510/95

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

No 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”. 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-Libertad (Salvamento de voto)

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”, es precisamente la Constitución Política que “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, y 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.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-No reajuste salarial por régimen de cesantía (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.

REF. T-79044

Los suscritos Magistrados, en relación con la sentencia proferida por la Sala Plena de la Corporación, en el proceso distinguido con el No. T-79044, dejamos constancia en el sentido de que respetamos la decisión adoptada por la Corte, pero aclaramos nuestro voto, para expresar que reiteramos los conceptos que sustentaron nuestro salvamento de voto en la Sentencia SU-342 de 2 de agosto de 1995.

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

Aclaración de voto a la Sentencia No. SU-510/95

COSA JUZGADA-Desconocimiento de sentencia (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. Se desconocen las sentencias que pusieron fin a procesos válidamente tramitados, que se ciñeron a las exigencias del debido proceso.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-No reajuste salarial por régimen de cesantía (Salvamento de voto)

Los trabajadores sí tenían otro medio de defensa judicial. Así se reconoce la 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. 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.

Ref.: Expediente No. 79044

Actor:

MANUEL BURGOS KOPP

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ

El suscrito Magistrado, en relación con la sentencia proferida por la Sala Plena de la Corporación, en el proceso de tutela distinguido con el # T-79044 manifiesta que aunque respeta la decisión adoptada por la Corte, aclara su voto para señalar que reitera los argumentos contenidos en su salvamento de voto a la Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995.

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado