SU511-95

Sentencia No. SU-511/95

PACTO COLECTIVO-Discriminación salarial y prestacional/CONVENCION COLECTIVA-Discriminación salarial y prestacional/DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación salarial y prestacional/CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO-Discriminación salarial y prestacional

Del estudio del pacto colectivo y de la convención colectiva existentes en la mencionada empresa, se observa un trato discriminatorio e injustificado en lo que toca con salarios, primas, el otorgamiento de becas para hijos de los empleados, siendo más favorable la aplicación del pacto, que la convención, toda vez que el primero rige a los no sindicalizados y la segunda a quienes si lo están. La práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los empleados no sindicalizados, que suscribieron el pacto, unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en la convención que beneficia a los sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio. Tanto pactos como convenciones persiguen finalidades comunes, "no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que se da a una y otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato". Dicho trato diferenciado constituye pues, un desconocimiento al principio de igualdad que garantiza la Carta Política.

Ref.: Expediente No. T-79.470

ACTOR:

José Norberto Patiño Pinto contra Colombian Sewing Machine Company S. A. ó SINGER.

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ.

Santa Fe 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-79470, instaurada por JOSE NORBERTO PATIÑO PINTO, en su propio nombre, contra la empresa COLOMBIAN SEWING MACHINE COMPANY S.A. o SINGER; al efecto procederá a revisar las sentencias proferidas, en primera instancia por el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, el 27 de junio de 1995, y en segunda instancia, el 15 de agosto de 1995, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá.

2. LOS HECHOS.

Los hechos que motivaron la formulación de la presente acción, se resumen a continuación.

El peticionario ingresó a trabajar al servicio de la empresa Colombian Sewing Machine Company S.A., en 1983, desempeñando el cargo de vendedor de planta. Dicha compañía, ha impuesto a sus empleados no sindicalizados una serie de pactos colectivos en los cuales se establecen auxilios y primas, mientras que para quienes se han sindicalizado, tales prerrogativas no se han concedido, vulnerando -a juicio del peticionario- su derecho a la igualdad.

Además, según el peticionario el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Rama del Comercio SINTRACOMERCIO, al cual pertenece, ha presentado a la compañía demandada pliegos de peticiones, cuya negociación ha sido eludida por la Colombian Sewing Machine Company S.A., ó SINGER.

Solicita, la protección constitucional de su derecho a la igualdad.

3. LAS DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN.

A). La Primera Instancia:

Correspondió conocer de la acción, en primera instancia al Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, despacho que, luego de agotar los trámites legales resolvió denegar la tutela incoada contra la Colombian Sewing Machine Company S.A., con base en la existencia de otros medios de defensa judiciales, esto es, “acudir a la acción ordinaria para reclamar sus derechos o adherir al pacto colectivo, a través del sindicato que lo agrupa, conseguir los mismos beneficios mediante la negociación colectiva”.

Además, señaló el fallador:

"De acuerdo a lo antedicho, la procedencia de la acción de tutela depende de la irremediabilidad del perjuicio causado por la supuesta violación del derecho, el que no existe en el presente caso, dado que la sentencia que ponga fin al proceso ordinario puede reconocer los derechos con sus respectivos reajustes por indexación e indemnizaciones y restablecer el equilibrio que se dice turbado.

"Lo anterior es suficiente para desestimar la acción; empero, no sobra resaltar que el procedimiento de la acción de tutela no puede suplir las acciones consagradas en la ley so pretexto de que el trámite de éstas es demorado creando un paralelismo de acciones para decidir un mismo conflicto con grave perjuicio para la seguridad jurídica.

B). La Impugnación:

Inconforme con la decisión, y en término oportuno, el peticionario impugnó la determinación anterior argumentando que la acción de tutela fué instaurada como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, reconociendo la existencia de los medios ordinarios, los que según el demandante, al ser demorados en el tiempo, producirían la impunidad de las violaciones de las que es sujeto por parte de la compañía empleadora.

C). La Segunda Instancia:

Correspondió conocer de la segunda instancia, a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá, la que mediante providencia de quince (15) de agosto del año en curso, resolvió confirmar totalmente el fallo recurrido con base en la existencia de otros mecanismos de defensa judiciales, así:

"El artículo 467 del CST define la convención colectiva de trabajo como el acuerdo que se celebra entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia. De manera que solamente los afiliados a la organización sindical o quienes se adhieran a ella o ingresen posteriormente al sindicato podrán exigir el cumplimiento de los derechos allí pactados a través de las acciones consagradas en el CPT. Cuando el número de afiliados a la organización sindical exceden la

tercera parte de los trabajadores de la empresa, los beneficios convencionales se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados (decreto 2351 de 1965, artículos 37 y 38), y por lo tanto también pueden hacer uso de los mecanismos judiciales ya mencionados con el ánimo de obtener el reconocimiento de esos derechos desconocidos por la empresa. Igualmente la ley sustantiva laboral permite que entre patronos y trabajadores no sindicalizados celebren pactos colectivos los cuales se rigen por disposiciones de las convenciones colectivas y únicamente quienes los hayan celebrado pueden exigir su cumplimiento. Esto para definir quienes son los trabajadores llamados a exigir el reconocimiento de un derecho plasmado en una convención colectiva de trabajo o en un pacto colectivo.

En cuanto a la configuración de un perjuicio irremediable, la Sala Laboral del Tribunal señaló que no se presentaba, toda vez que el demandante no tiene un derecho consolidado, y por lo tanto al no podérsele exigir, no se puede hablar de perjuicio derivado de algo que no se tiene y que no ha ingresado al patrimonio de quien pretende dicho amparo.

4. REMISION DEL EXPEDIENTE A LA CORTE CONSTITUCIONAL PARA SU EVENTUAL REVISION.

El expediente fue remitido a la Corte Constitucional, para que en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 32 del Decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección correspondiente, procediera a decidir acerca de su eventual revisión, lo cual se ordenó por la Sala Novena de Selección, la que, por medio de auto de fecha diecinueve (19) de septiembre del año en curso, repartió el negocio al Magistrado Ponente; surtidos los trámites legales procede la Corte, previo el estudio de la Sala Octava de Revisión, a revisar las sentencias proferidas dentro del proceso de la referencia.

5. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

Primera. Competencia

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

Segunda. Trámite previo a la decisión 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"

Tercera. El principio de "A trabajo igual, salario igual".

El peticionario considera vulnerado su derecho constitucional a la igualdad toda vez que se presenta una discriminación entre los empleados que se encuentran sindicalizados y los que no lo están, aún cuando el trabajo o labor desempeñada sea la misma. Al respecto, en Sentencia T-102 de este año con ponencia del Dr. Alejandro Martínez Caballero, esta Corporación sostuvo:

Y luego la citada sentencia, agregó:

"En sentencia que declaró inexequible el inciso 2º del numeral 1º del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991 la Corte dijo:

Tratándose de la segunda modalidad de la acción de tutela – cuando se utiliza como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable -, el dato legal, esto es, la existencia de un medio judicial ordinario no es óbice para que la persona pueda instaurarla. Por el contrario, el presupuesto de procedibilidad de esta acción es precisamente la existencia de un medio legal de defensa que, sin embargo, no impide que la persona puede apelar transitoriamente a la acción de tutela justamente para evitar un perjuicio irremediable".1.

Teniendo en cuenta que entre la empresa y el empleado, existe un vínculo contractual laboral, del que se desprende la subordinación, considera la Sala que no hay lugar a pronunciarse sobre la subordinación como circunstancia de procedibilidad de la tutela solicitada.

Cuarta. Protección constitucional definitiva.

En este caso, el peticionario solicita el amparo de sus derechos constitucionales, como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. Sin embargo, considera la Sala que no hay lugar a conceder el amparo solicitado como mecanismo transitorio sino definitivo, de acuerdo con los argumentos esgrimidos en la sentencia de Sala Plena SU-342 de 1995, referentes a la superioridad del Juez de Tutela como juez constitucional sobre la jurisdicción laboral ordinaria, cuyas decisiones han tenido fundamento en normas de rango legal, que como se verá a continuación, no constituyen el medio judicial idóneo para conseguir la protección de los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo.

Quinta. La procedencia de la tutela.

Resolviendo un asunto como el presente, la Sala Plena de la Corte Constitucional determinó, mediante la citada Sentencia SU-342/95 con Ponencia del Dr. Antonio Barrera Carbonell, lo siguiente:

"…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".

Y más adelante la misma providencia recalca:

"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, aún 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 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".

En conclusión, la tutela solicitada en este caso es procedente, como se desprende de los párrafos precedentes.

Sexta. El caso concreto.

Relata el peticionario que se presenta una discriminación entre los empleados de la Colombian Sewing Machine Company S.A. ó SINGER, que se han sindicalizado y entre quienes no lo están. En efecto: del estudio del pacto colectivo y de la convención colectiva existentes en la mencionada empresa, se observa un trato discriminatorio e injustificado en lo que toca con salarios, primas, el otorgamiento de becas para hijos de los empleados, etc., siendo más favorable la aplicación del pacto, que la convención, toda vez que el primero rige a los no sindicalizados y la segunda a quienes si lo están.

En conclusión, la práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los empleados no sindicalizados, que suscribieron el pacto, unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en la convención que beneficia a los sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio.

Si como lo dijo la Corte en la varias veces citada sentencia SU-342 del cursante año, que tanto pactos como convenciones persiguen finalidades comunes, "no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que se da a una y otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato". Dicho trato diferenciado constituye pues, un desconocimiento al principio de igualdad que garantiza la Carta Política.

En ese orden de ideas, la Corte revocará los fallos de instancia y ordenará que el empleador proceda a efectuar los ajustes tendientes a garantizar la equivalencia de condiciones laborales salariales y prestacionales de los empleados de la compañía para que sindicalizados y no sindicalizados, cuyas labores sean las mismas, obtengan un tratamiento igualitario en aplicación del principio de derecho laboral "a trabajo igual, salario igual"; además ordenará 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 empleados no sindicalizados y sindicalizados, con violación de derechos fundamentales.

Se revocará, pues, la decisión calendada 15 de agosto de 1995, proferida por el Tribunal

Superior de Santa Fe de Bogotá-Sala Laboral, y en su lugar se dispondrá conceder la tutela, por vulneración del derecho fundamental a la igualdad.

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional,

R E S U E L V E :

Primero: REVOCAR la sentencia de fecha 15 de agosto de 1995, proferida por la Sala Laboral del Tribunal de Santa Fe de Bogotá, con base en las consideraciones expuestas.

Segundo: CONCEDER la tutela impetrada y en consecuencia, tutelar los derechos a la igualdad y al trabajo del señor José Norberto Patiño Pinto.

Tercero: ORDENAR al representante legal de la empresa Colombian Sewing Machine Company S.A. que proceda a efectuar los ajustes salariales para que los empleados sindicalizados obtengan los mismos beneficios que ostentan quienes no están sindicalizados y realizan la misma labor, de acuerdo con las razones expuestas.

Cuarto: El Tribunal Superior -Sala Laboral- del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, vigilará el estricto cumplimiento de lo ordenado en esta sentencia.

Quinto: Líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese, notifíquese, 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

Secretaria General

Aclaración de voto a la Sentencia No. SU-511/95

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.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Discriminación salarial y prestacional (Salvamento de voto)

No 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". 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.

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, que instituyó la Jurisdicción del Trabajo para decidir esta clase de conflictos. Un criterio distinto debilita la jurisdicción laboral y su diáfana competencia.

DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación salarial y prestacional (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". 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 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.

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.

Ref. T-79470

Los suscritos Magistrados, en relación con la sentencia proferida por la Sala Plena de la Corporación, en el proceso de tutela distinguido con el No. T-79470, 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-511/95

COSA JUZGADA-Desconocimiento de sentencia (Salvamento de voto)

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Discriminación salarial y prestacional (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. 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.

Los argumentos están contenidos en mi salvamento de voto a la sentencia SU-342 de agosto 2 de 1995:

"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:

“Los pactos entre patronos y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas para los convenios colectivos, pero solamente son aplicables a quienes los hayan celebrado o adhieran posteriormente a ellos”.

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., noviembre 16 de 1995

JORGE ARANGO MEJIA

Aclaración de voto a la Sentencia No. SU-511/95

Ref.: Expediente No. 79470

Actor:

JOSE NORBERTO PATIÑO PINTO

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-79470 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

1Corte Constitucional Sentencia Nº T-531/93. Magistrado Ponente: Dr Eduardo Cifuentes Muñoz.