

SU547-97

SENTENCIA SU-547/97

CONVENCION COLECTIVA-Improcedencia en principio de cumplimiento por tutela

Lo relativo a si se acata o no lo acordado en una convención colectiva es algo que en principio escapa a la acción de tutela, pues el Sindicato que haya sido parte en ella y los trabajadores perjudicados individualmente gozan de instrumentos legales aptos y eficientes para lograr que la Empresa cumpla.

JUEZ DE TUTELA-Papel activo en el análisis de aspectos del caso

Los jueces de tutela no pueden descartar su viabilidad de plano, o sobre la base de un solo argumento y absteniéndose de verificar todos los aspectos del caso en concreto sometido a su consideración. El hecho de encontrar que por un determinado concepto no tenga aceptación o prosperidad la acción de tutela no debe convertirse en óbice para que, considerados y evaluados los hechos a la luz de la Constitución, y con apoyo en la doctrina constitucional, se encuentre que en otros aspectos y por otros motivos puede alcanzar éxito, en defensa de los derechos fundamentales afectados.

PRINCIPIO DE REMUNERAR TRABAJO IGUAL CON SALARIO IGUAL/DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación por no aumento salarial

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL NO IDONEO E INEFICAZ-Nivelación salarial

El juez laboral, enfrentado a la decisión sobre si un aumento salarial, asignado a un trabajador, resulta válido, a partir de la consideración sobre el porcentaje de aumento a quienes ejecutan la misma tarea y desempeñan igual tipo de oficio o actividad, cotejará dicho incremento con lo pactado en el contrato, con las reglas legales sobre salario mínimo y con la Convención Colectiva correspondiente, todo según las disposiciones legales en materia laboral. Pero no entrará a establecer comparaciones con base en el principio constitucional que impone remunerar trabajo igual con salario igual, y por tanto no gozará de las mismas facultades del juez de tutela, fundadas, más que en lo previsto por la ley laboral o en pactos o convenciones, en normas prevalentes como los artículos 13, 25 y 53 de la Carta Política, por lo cual no es de esperar que ordene por tal vía nivelar el salario de quien ha sido discriminado sin justificación respecto de sus compañeros de trabajo. Además, aun sobre el supuesto de que una acción laboral ordinaria pudiera prosperar por los motivos constitucionales expuestos, o por aplicación de normas legales o convencionales, el fallo resultaría extemporáneo y prácticamente inútil en cuanto a la finalidad concreta de salvaguardar efectiva, cierta y oportunamente los derechos fundamentales violados.

Referencia: Expediente T-128870

Magistrado Ponente:

Dr. Jose Gregorio Hernandez Galindo

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los treinta (30) días del mes de octubre

de mil novecientos noventa y siete (1997).

## I. INFORMACION PRELIMINAR

A la Sala Plena de la Corte, para unificación de jurisprudencia, llega el caso planteado por MANUEL ANTONIO CASTILLO POLO contra la compañía privada denominada “Fábricas Unidas de Aceites y Grasas Vegetales, FAGRAVE S.A.”, inicialmente repartido a la Sala Quinta de Revisión, cuyos magistrados, en aplicación de lo previsto en el artículo 54A del Reglamento de la Corporación, lo sometieron a la definición plenaria en lo atinente a la procedencia de la acción de tutela para ordenar nivelaciones salariales por violación del principio de igualdad.

Inicialmente acumulado al caso “T.A.S. Comunicaciones S.A.”, la Sala Plena decidió fallar sobre los dos asuntos de manera independiente, dado el impedimento manifestado en el presente asunto por el Magistrado Hernando Herrera Vergara, aceptado por la Corte, motivo por el cual fue sorteado como Conjuez el doctor Gaspar Caballero Sierra.

Se revisan los fallos proferidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

La controversia que dio lugar al ejercicio de la acción de tutela en cuestión tuvo su origen en los hechos que a continuación se describen:

MANUEL ANTONIO CASTILLO POLO ha venido trabajando para “FAGRAVE S.A.” desde el 1 de octubre de 1974 y al momento de incoar la acción desempeñaba el cargo de supervisor eléctrico.

Según su afirmación, recibió su penúltimo aumento salarial el 1 de octubre de 1995, fecha para la cual todavía no estaba vinculado al Sindicato de Trabajadores “SINTRAIMAGRA” y formaba parte de la nómina de empleados.

Señaló que el 5 de julio de 1996, en ejercicio de libre y espontánea decisión, se afilió a dicha organización sindical, a la cual están asociados 95 trabajadores más de la compañía demandada.

“SINTRAIMAGRA” y “FAGRAVE S.A.” firmaron una nueva Convención Colectiva de Trabajo el 16 de julio de 1996, la cual entró en vigencia el 1 de ese mes y año para regir hasta el 30 de junio de 1998.

Al decir del actor, no obstante ser beneficiario de la Convención, la empresa no le ha hecho el aumento salarial en el porcentaje del 20.5% que se desprende de la cláusula 48 de aquélla.

El 24 de diciembre de 1996 se le comunicó que su aumento sería del 9.4% del salario, por lo cual la diferencia porcentual entre el accionante y los demás miembros del Sindicato es del 11.1%.

Para el solicitante, la conducta patronal en el sentido de no aumentarle en la misma proporción de los demás sindicalizados, teniendo el derecho, es una retaliación, un castigo por haber terminado afiliándose al Sindicato.

Tal conducta -según su escrito- también lo discrimina en relación con los supervisores de la empresa, quienes cumplen sus mismas funciones y a quienes se les aumentó el salario en el 19.5%.

## II. LAS DECISIONES JUDICIALES MATERIA DE EXAMEN

Tanto en primera como en segunda instancia (fallos del 26 de febrero de 1997, proferido por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, y del 19 de marzo de 1997, dictado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia) fueron denegadas las pretensiones del actor en cuanto al amparo de sus derechos constitucionales, pues, a juicio de dichas corporaciones, la acción era improcedente.

El Tribunal, invocando jurisprudencia de esta Corte, dictaminó que, cuando la acción de tutela versa sobre solicitudes de reconocimiento de prestaciones o perjuicios derivados de éstas, no es procedente su ejercicio para decretarlos por existir otro medio de defensa judicial.

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, que confirmó la sentencia de primer grado, criticó sin embargo al Tribunal, para decir que no ha debido citar una sentencia de la Corte Constitucional sino “negar la tutela expresando una consideración que por lo pertinente tuviera la suficiente fuerza de convicción”.

Y señaló que el actor había acudido equivocadamente al procedimiento propio de la acción de tutela para resolver un pleito que tiene previsto por la ley otros cauces procesales de solución.

También puso de presente la decisión de segunda instancia que, en su concepto, la motivación del Tribunal no se mostraba pertinente, puesto que la acción de tutela estaba dirigida contra una persona jurídica particular, por lo cual no podía entenderse la referencia a un “agotamiento de la vía gubernativa” ni al amparo del derecho de petición.

## III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

### 1. Competencia

La Sala Plena de la Corte es competente para revisar los fallos que anteceden, en razón de lo dispuesto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, por el Decreto 2591 de 1991 y por su propio Reglamento.

2. Improcedencia de la acción de tutela para lograr el cumplimiento de convenciones laborales. Valor de la doctrina constitucional. El papel activo del juez de tutela en el análisis de los distintos aspectos del caso sobre el cual conoce

A diferencia de lo que sostuvo el Tribunal de segundo grado, estima la Sala que la doctrina de esta Corte, citada en el fallo de primera instancia, resultaba a todas luces pertinente en cuanto a la solicitud básica del actor -el cumplimiento de lo pactado entre la Empresa y el Sindicato mediante Convención Colectiva-, y ello no solamente por el papel que juega la revisión eventual de los fallos de tutela en la orientación de todos los jueces de la República acerca de los alcances y el sentido de la preceptiva constitucional en materia de derechos

fundamentales y en la aplicación de sus mecanismos de protección judicial, sino por cuanto, en efecto, como bien lo puso de presente el Tribunal de Barranquilla, frente a esa pretensión esbozada por el accionante había que oponer la naturaleza y los fines de la acción plasmada en el artículo 86 de la Constitución: su carácter subsidiario y su improcedencia, en principio, para resolver conflictos respecto de los cuales existe otro medio efectivo de defensa judicial, salvo el caso del perjuicio irremediable, como con claridad lo expuso esta Corporación justamente en la Sentencia C-543 del 1 de octubre de 1992, citada en el fallo de primera instancia.

Como allí señaló la Corte, el propósito específico de la tutela “no es otro que el de brindar a la persona protección efectiva, actual y supletoria en orden a la garantía de sus derechos constitucionales fundamentales”, por lo cual no es propio de ella “el sentido de medio o procedimiento llamado a reemplazar los procesos ordinarios o especiales”, todo lo cual debe ahora ratificarse.

En ese orden de ideas, resulta claro que lo relativo a si se acata o no lo acordado en una convención colectiva es algo que en principio escapa a la acción de tutela, pues el Sindicato que haya sido parte en ella y los trabajadores perjudicados individualmente gozan de instrumentos legales aptos y eficientes para lograr que la Empresa cumpla. Los artículos 475 y 476 del Código Sustantivo del Trabajo establecen:

“Artículo 475. Acciones de los sindicatos. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios”.

“Artículo 476. Acciones de los trabajadores. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato”.

En consecuencia, no se equivocó el Tribunal en lo relativo a la improcedencia de la acción de tutela para el indicado fin, ya que no podía concederse amparo alguno al actor en el punto relativo al pretendido incumplimiento patronal de la Convención Colectiva, no sólo por la existencia de los indicados medios judiciales ordinarios sino por cuanto no necesariamente el desconocimiento de lo pactado en instrumentos como el aludido implica violación de derechos fundamentales individuales susceptibles de ser protegidos en sede de tutela.

Así las cosas, la Corte estima que, hasta allí, el Tribunal de Barranquilla se atuvo a la doctrina constitucional expuesta, por lo cual la censura de la Corte Suprema por haberlo hecho carece de justificación.

En cambio, tuvo la razón el fallo de segunda instancia al recordar que la acción fue instaurada contra una entidad privada, motivo que hacía impertinente cualquier referencia al derecho de petición y al trámite de agotamiento de la vía gubernativa.

A ello debe añadirse, como observación aplicable a las dos sentencias objeto de revisión, que los jueces de tutela no pueden descartar su viabilidad de plano, o sobre la base de un solo argumento y absteniéndose de verificar todos los aspectos del caso en concreto sometido a su consideración.

En ese orden de ideas, el hecho de encontrar que por un determinado concepto no tenga aceptación o prosperidad la acción de tutela no debe convertirse en óbice para que, considerados y evaluados los hechos a la luz de la Constitución, y con apoyo en la doctrina constitucional, se encuentre que en otros aspectos y por otros motivos puede alcanzar éxito, en defensa de los derechos fundamentales afectados.

3. La violación directa de la Constitución Política por ruptura del principio de igualdad, fundamento suficiente para conceder la tutela por ineficacia del medio judicial ordinario

Lo dicho, entonces, no obsta para que la Corte examine, como han debido hacerlo los tribunales de instancia, si, independientemente de la pretensión de buscar por la vía de la tutela el cumplimiento de cláusulas convencionales -lo que, se repite, no tiene cabida- podía la acción de tutela proceder por la vulneración directa de los derechos fundamentales del actor, confrontada la actitud de la empresa demandada con los mandatos mínimos que la Carta Política establece en el campo laboral.

Tal es el objeto precisamente de la definición que ha de hacer la Sala Plena en esta ocasión, con miras a fijar doctrina constitucional sobre los alcances de los artículos 13, 25, 53 y 86 de la Constitución en lo relativo a la procedencia de la acción de tutela para obtener la nivelación salarial entre trabajadores que desempeñan la misma labor y tienen igual rango y responsabilidades, independientemente de factores accidentales como la pertenencia al Sindicato.

Debe observarse que una cosa es buscar el desarrollo de lo acordado en una Convención Colectiva -primera pretensión del demandante en este proceso- y otra bien distinta aspirar al equilibrio en la remuneración sobre la base del desconocimiento real, por parte del patrono, del derecho fundamental de la igualdad entre los trabajadores. Lo segundo puede alcanzarse mediante el uso de la acción de tutela por no existir un medio judicial apto e inmediato para el fin que se persigue, al paso que lo primero no es posible, en principio, sino por las vías ordinarias.

Al respecto, la Corte debe insistir en su reiterada doctrina acerca de la idoneidad del medio alternativo como requisito indispensable, a la luz del artículo 86 de la Constitución, para que su sola existencia pueda desplazar la acción de tutela, tornándola en improcedente.

En la Sentencia T-03 del 11 de mayo de 1992 sostuvo esta Corporación:

“...cuando el inciso 3o. del artículo 86 de la Carta Política se refiere a que “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial ...” como presupuesto indispensable para entablar la acción de tutela, debe entenderse que ese medio tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho. Dicho de otra manera, el medio debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho. De no ser así, mal puede hablarse de medio de defensa y, en consecuencia, aún lográndose por otras vías judiciales efectos de carácter puramente formal, sin concreción objetiva, cabe la acción de tutela para alcanzar que el derecho deje de ser simplemente una utopía”.

En Sentencia T-441 del 12 de octubre de 1993 la Corte destacó:

“...la existencia del medio judicial alternativo, suficiente para que no quepa la acción de tutela, debe apreciarse en relación con el derecho fundamental de que se trata, no respecto de otros.

Esto significa que un medio judicial únicamente excluye la acción de tutela cuando sirve en efecto y con suficiente aptitud a la salvaguarda del derecho fundamental invocado. En consecuencia, si dicho medio protege derechos distintos, es viable la acción de tutela en lo que concierne al derecho que el señalado medio no protege, pues para la protección de aquel se entiende que no hay otro procedimiento de defensa que pueda intentarse ante los jueces.

Desde este punto de vista, es necesario que el juez de tutela identifique con absoluta precisión en el caso concreto cuál es el derecho fundamental sujeto a violación o amenaza, para evitar atribuirle equivocadamente una vía de solución legal que no se ajusta, como debería ocurrir, al objetivo constitucional de protección cierta y efectiva (artículos 2, 5 y 86 de la Constitución)”.

En Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995 (M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell) dijo la Corte:

“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”.

Aunque la Corte ha expresado que, en principio, las pretensiones de pago de prestaciones e indemnizaciones laborales no pueden lograrse por tutela cuando justamente existen medios judiciales hábiles y efectivos para tal fin, ha dejado a salvo la procedibilidad de la acción de tutela ante la falta de idoneidad del instrumento judicial en el caso particular y determinado, miradas las circunstancias específicas de la persona, para la verdadera y sustancial e inmediata defensa de los derechos constitucionales fundamentales amenazados o violados, aplicando así el artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, según el cual “la existencia de dichos medios (ordinarios de defensa judicial) será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia,

atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

En la Sentencia T-01 del 21 de enero de 1997, se dejó en claro:

“En el campo laboral, aunque está de por medio el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y existen motivos para que en casos excepcionales pueda la acción de tutela ser un instrumento con mayor aptitud para salvaguardar aquél y otros derechos fundamentales, tiene lugar la regla general expuesta, ya que las controversias originadas en una relación de trabajo, bien por vinculación mediante contrato o por nexo legal y reglamentario con entidades públicas, tienen suficientes mecanismos de control, defensa y resolución en los procesos ordinarios, ampliamente desarrollados de tiempo atrás en nuestro sistema jurídico.

La jurisprudencia de la Corte ha sido enfática en sostener que la liquidación y pago de obligaciones laborales escapa al ámbito propio de la acción de tutela, y si bien es cierto ha admitido su procedencia en algunos casos, ellos han sido excepcionales y primordialmente sustentados en la falta de idoneidad del medio ordinario, en los términos que se dejan expuestos, relativos siempre de manera específica y directa a las circunstancias en las que se encuentra el actor, lo cual excluye de plano que pueda concederse el amparo judicial para los indicados fines, masiva e indiscriminadamente.

Así, ha encontrado la Corte que puede tutelarse el derecho del trabajador a obtener el pago de su salario cuando resulta afectado el mínimo vital (Cfr. sentencias T-426 del 24 de junio de 1992, T-063 del 22 de febrero de 1995 y T-437 del 16 de septiembre de 1996); que es posible intentar la acción de tutela para que se cancelen las mesadas pensionales dejadas de percibir por una persona de la tercera edad en circunstancias apremiantes y siendo ese su único ingreso (Cfr. sentencias T-426 del 24 de junio de 1992, T-147 del 4 de abril de 1995, T-244 del 1 de junio de 1995, T-212 del 14 de mayo de 1996 y T-608 del 13 de noviembre de 1996); que cuando la entidad obligada al pago de la pensión revoca unilateralmente su reconocimiento, procede la tutela para restablecer el derecho del afectado (Cfr. Sentencia T-246 del 3 junio de 1996); que es posible restaurar, por la vía del amparo, la igualdad quebrantada por el Estado cuando se discrimina entre los trabajadores, para fijar el momento de la cancelación de prestaciones, favoreciendo con un pago rápido a quienes se acogen a determinado régimen y demorándolo indefinidamente a aquellos que han optado por otro (Cfr. Sentencia T-418 del 9 de septiembre de 1996); que resulta admisible la tutela para eliminar las desigualdades generadas por el uso indebido de los pactos colectivos de trabajo con el objeto de desestimular la asociación sindical (Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995. M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell).

En todos los casos mencionados la jurisprudencia ha entendido que se desvirtuaría la Carta Política, en cuanto se quebrantaría la prevalencia del derecho sustancial, el acceso efectivo a la justicia y el principio de economía procesal, en detrimento de los derechos fundamentales en juego, si se forzara el uso del medio judicial ordinario, a sabiendas de su ineptitud en el caso concreto, cerrando de manera absoluta la vía contemplada en el artículo 86 de la Constitución.

Pero, se repite, estamos ante situaciones extraordinarias que no pueden convertirse en la regla general, ya que, de acontecer así, resultaría desnaturalizado el objeto de la tutela y

reemplazado, por fuera del expreso mandato constitucional, el sistema judicial ordinario”.

En la Sentencia T-175 del 8 de abril de 1997, se advirtió de nuevo:

“En relación con los reconocimientos, liquidaciones, reliquidaciones y pagos derivados de una relación laboral, la Corte ha repetido que, en principio, no procede la acción de tutela para obtenerlos, ya que para ello existen los procesos ordinarios y ejecutivos laborales, mediante los cuales resulta posible alcanzar la satisfacción de las expectativas del accionante.

Sin embargo, es necesario analizar cada caso en particular, siguiendo los criterios de carácter excepcional que esta Corte ha destacado...”

La Corte, en Sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997 fijó la doctrina constitucional sobre un caso similar al que ahora se juzga, expresando:

“Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.

Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones.

Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros”.

Según el material probatorio aportado, es evidente para la Sala Plena que, en el caso objeto de estudio, el peticionario merecía protección, no en cuanto a su alegato sobre incumplimiento de la Convención Colectiva, sino en lo relativo a la discriminación de la cual ha venido siendo víctima cuando de aumentos salariales se trata, pues, frente a otros trabajadores que desempeñan equivalentes tareas y tienen igual nivel y muy parecidas responsabilidades, viene a ser tratado en condiciones inferiores desde el punto de vista de su remuneración, específicamente en cuanto a la proporción en el incremento de ella, por lo cual resulta imperativa la nivelación salarial pedida. Para que ella se produzca es procedente la tutela, si se tiene en cuenta que el proceso ordinario resultaría inepto para el fin específico del restablecimiento de la igualdad.

El juez laboral, enfrentado a la decisión sobre si un aumento salarial, asignado a un trabajador, resulta válido, a partir de la consideración sobre el porcentaje de aumento a quienes ejecutan la misma tarea y desempeñan igual tipo de oficio o actividad, cotejará dicho incremento con lo pactado en el contrato, con las reglas legales sobre salario mínimo y con la Convención Colectiva correspondiente, todo según las disposiciones legales en materia laboral. Pero no entrará a establecer comparaciones con base en el principio constitucional

que impone remunerar trabajo igual con salario igual, y por tanto no gozará de las mismas facultades del juez de tutela, fundadas, más que en lo previsto por la ley laboral o en pactos o convenciones, en normas prevalentes como los ya citados artículos 13, 25 y 53 de la Carta Política, por lo cual no es de esperar que ordene por tal vía nivelar el salario de quien ha sido discriminado sin justificación respecto de sus compañeros de trabajo. Además, aun sobre el supuesto de que una acción laboral ordinaria pudiera prosperar por los motivos constitucionales expuestos, o por aplicación de normas legales o convencionales, el fallo resultaría extemporáneo y prácticamente inútil en cuanto a la finalidad concreta de salvaguardar efectiva, cierta y oportunamente los derechos fundamentales violados.

Viniendo a la situación específica del solicitante, ha quedado establecida la vulneración de sus derechos fundamentales.

En efecto, a instancias del Magistrado Sustanciador, mediante auto del 11 de septiembre de 1997, el representante legal y otros funcionarios directivos de la compañía demandada admitieron expresamente que “FAGRAVE S.A. decidió reconocer a los señores VICTOR AGUILAR, ANA DILIA MAESTRE, BLANCA AVILA y FEDERICO POLO un aumento salarial superior al establecido en la Convención Colectiva de Trabajo y no por ello debe reconocerle un aumento salarial también superior al señor MANUEL CASTILLO POLO”.

En otros términos, dentro del grupo de trabajadores al que se refirió la pregunta de la Corte, cuyas labores son evidentemente similares y cuyo nivel es equivalente, inclusive con ventaja en lo que corresponde al actor -quien es supervisor eléctrico mientras todos los demás son auxiliares-, sólo al accionante se lo excluyó de un mayor porcentaje en el aumento salarial, sin una razón justificante.

Se repite lo expresado por la Sala Plena en el caso “T.A.S. Comunicaciones S.A.”:

“Especial protección estatal merece el trabajo en todas sus modalidades, como lo establece sin rodeos el artículo 25 de la Constitución Política. Ella radica, entre otros aspectos, en la verificación, por vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los patronos públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

La norma superior destaca que el trabajo objeto de esa especial protección exige, como algo esencial, las condiciones dignas y justas en la relación laboral.

(...)

Parte bien importante de la dignidad y justicia en medio de las cuales el Constituyente exige que se establezcan y permanezcan las relaciones laborales consiste en la proporcionalidad entre la remuneración que reciba el trabajador y la cantidad y calidad de su trabajo (artículo 53 C.P.).

Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de

vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.

Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones.

Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros" (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997).

#### 4. Inaplicabilidad de la discriminación en materia salarial para sancionar faltas del empleado

Considera la Corte que si al solicitante se lo ha pretendido castigar por un mal comportamiento en el ejercicio de las labores que le corresponden -motivo que alega en su informe la empresa, sin probarlo-, no es la discriminación salarial el procedimiento adecuado para someterlo al reglamento de trabajo ni para exigirle eficiencia, ya que al respecto existen medios, ajustados a la normatividad laboral, que facultan al patrono para sancionar, previo un debido proceso, al trabajador que transgrede o vulnera las reglas y normas que en su función debería observar.

Se revocarán las decisiones de instancia y se concederá la tutela, ordenando nivelar el salario del accionante en igual porcentaje al aplicado para el caso de sus compañeros, siendo de cargo de la empresa el pago inmediato de las diferencias salariales correspondientes desde el momento en que tuvo comienzo la injustificada discriminación de la que fue objeto.

#### DECISION

Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala Plena de la Corte Constitucional, en sede de tutela, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

#### RESUELVE:

Primero.- REVOCANSE las sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que negaron la protección constitucional de los derechos fundamentales de MANUEL ANTONIO CASTILLO POLO.

Segundo.- CONCEDER la tutela solicitada, por violación de los derechos a la igualdad, al trabajo en condiciones dignas y justas y al principio de proporcionalidad entre la labor desempeñada y la remuneración, y, en consecuencia, ORDENAR al representante legal de la sociedad "FABRICAS UNIDAS DE ACEITES Y GRASAS VEGETALES, FAGRAVE S.A." que, en un término no superior a las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta Sentencia, proceda a nivelar el salario de MANUEL ANTONIO CASTILLO POLO de manera que

perciba el mismo porcentaje de aumento asignado a sus compañeros ANA DILIA MAESTRE, BLANCA AVILA, FEDERICO POLO y VICTOR AGUILAR, cancelándole en el mismo término las sumas dejadas de recibir durante el lapso comprendido entre el momento en que principió la discriminación y el instante del pago, aunque ya se haya retirado de la Empresa. Tales sumas se pagarán indexadas.

Tercero.- SE ADVIERTE a la empresa "FAGRAVE S.A." que no puede seguir vulnerando los derechos fundamentales de sus trabajadores, introduciendo entre ellos discriminaciones injustificadas en la remuneración laboral ni en su proporción de incremento.

Cuarto.- El desacato a lo ordenado en esta providencia, cuyo cumplimiento corresponde al representante legal de la empresa, le acarreará las sanciones contempladas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto.- DESE cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

GASPAR CABALLERO SIERRA

Magistrado  
Conjuez

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General