

SU569-96

Sentencia SU.569/96

PLAN VOLUNTARIO DE SERVICIOS Y BENEFICIOS-Trato discriminatorio/TRABAJADOR SINDICALIZADO-Discriminación

No es cierto que exista libertad absoluta para acogerse al plan o a la convención, porque para optar por aquél la empresa exige que se renuncie a la convención y a pertenecer al sindicato. Las ventajas del Plan sobre la Convención se aprecian por la circunstancia de que a los trabajadores que se acogen al Plan el reajuste en sus salarios opera con anticipación, respecto de la fecha en que se les aumentan los salarios a los trabajadores que se rigen por la Convención Colectiva de Trabajo. Unilateralmente la empresa, a través del Plan, ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es así, porque como el Plan contiene una oferta dirigida por la empresa a los trabajadores de acogerse o no a unas determinadas condiciones económico-laborales, la aceptación de dicha oferta por cada trabajador produce unos efectos jurídicos en el campo de las obligaciones laborales y al ser aceptado por un número plural de trabajadores, jurídica y materialmente, produce los mismos efectos de un pacto colectivo de trabajo. Es obvio, que el establecerse en el Plan mejores condiciones laborales se revela el inocultable propósito de discriminar a los trabajadores sindicalizados, desestimular su afiliación al sindicato, o promover su deserción del mismo. El problema no consiste en si el empleador o patrono puede o no unilateralmente crear beneficios o incentivos laborales de modo general para sus trabajadores, a través de mecanismos como el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios pues ello si le esta permitido, pero sujeto a que se respeten los derechos, principios y valores constitucionales, y, por lo tanto, que no se condicione la determinación de un trabajador de acogerse al Plan a la exigencia de renunciar al sindicato o de no afiliarse a él.

DIFERENCIAS SALARIALES-Justificación objetiva y razonable/TRABAJADOR SINDICALIZADO-Protección por trato diferente

Existe plena libertad para que los trabajadores se afilien o no al sindicato, o para que una vez sindicalizados abandonen la organización sindical. El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor. También puede, con respecto al personal directivo que no se beneficia de la Convención establecer condiciones de trabajo diferentes a las que deben regir para los trabajadores sindicalizados. Pero lo que si no le es permitido, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento

diferente, y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.

## TRABAJADOR NO SINDICALIZADO-Condiciones de trabajo iguales/PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA-Coexistencia

Se llega a la misma conclusión, con respecto a la coexistencia entre pactos y convenciones colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad. No obstante, se aclara que la anterior no se opone a que se establezcan diferencias salariales, aplicando el principio a trabajo igual salario igual, que naturalmente tengan un fundamento razonable.

Referencia: Expediente T-96.736

Peticionario: Sindicato de Trabajadores de Productora de Papeles S.A. "Sintrapropal" y Gustavo Cárdenas.

Magistrado Ponente:

Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL

Santafé de Bogotá, D.C. octubre veintinueve (29) de mil novecientos noventa y seis (1996).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, revisa el proceso de la acción de tutela radicado bajo el número T-96736, el cual fue instaurado por Gustavo Cárdenas en su propio nombre y en representación del Sindicato de Trabajadores de la empresa Productora de Papeles S.A. "SINTRAPOPAL".

### I. ANTECEDENTES.

#### 1. Hechos.

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

a) En la empresa demandada existe desde hace varios años el Sindicato de Trabajadores de Productora de Papeles S.A. "SINTRAPROPAL".

b) Aproximadamente desde el año de 1979, la empresa demandada acometió una política orientada a reducir la capacidad de negociación colectiva de Sintrapropal, para lo cual "diseñó y puso en práctica una serie de ofrecimientos y beneficios paralelos a los que la organización sindical había logrado contratar colectivamente durante negociaciones anteriores".

Los aludidos beneficios son superiores a los contenidos en la convención colectiva y se aplican a los trabajadores no afiliados al sindicato o que se desafilien en el futuro.

c) Fuera de lo anterior, los incrementos salariales que se hacen cada año a los trabajadores sindicalizados entran a regir con posterioridad a los incrementos salariales que la empresa

reconoce a los trabajadores no afiliados a la organización sindical, quienes gozan del aumento uno o dos meses antes, “por decisión absolutamente unilateral y al arbitrio patronal”, como ha ocurrido en 1993, 1994 y 1995.

d) Mediante las referidas tácticas, Productora de Papeles S.A. “PROPAL” induce a los trabajadores a abandonar el sindicato, que ha disminuido en forma dramática, el número de afiliados. A juicio del demandante, esta situación afecta el derecho de negociación colectiva, “pues ya se conoce que un sindicato minoritario (...) pierde toda capacidad negociadora, jurídicamente le es imposible acceder al derecho constitucional de la huelga como medio para mejorar sus condiciones materiales de trabajo y carece de toda posibilidad de equilibrar sanamente la relación de subordinación en la prestación del servicio”.

## 2. Pretensiones.

Solicita el demandante, en las calidades anotadas, que con el fin de amparar los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y a la asociación sindical, vulnerados por la referida empresa, se acceda a las siguientes pretensiones:

“1- De manera principal, pido se ordene a la empresa Productora de Papeles S.A., de notas conocidas, que en el término máximo de 48 horas empiece a reconocer y a pagar los derechos laborales a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados que sin embargo se benefician de dicha convención colectiva de trabajo, en condiciones de igualdad, en idéntica forma y en las mismas fechas en que aparecen establecidos dichos derechos y beneficios laborales para los trabajadores no sindicalizados en el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios actualmente existente”.

“Subsidiariamente queda a criterio del Señor Juez disponer que dichos pagos y reajustes se hagan con retroactividad para los tres años inmediatamente anteriores a la presentación de esta tutela, aún no afectados por la prescripción laboral, o disponer por el contrario que dichos pagos en condiciones de igualdad lo sean sólo con posterioridad a la providencia que desate esta tutela, ante la eventualidad de que el cobro de los derechos retroactivos derivados del tratamiento injustamente discriminatorio durante los últimos tres años lo deba ser por la vía jurisdiccional ordinaria”.

“2- Se disponga perentoriamente que, en lo sucesivo, y al expedir planes voluntarios unilaterales de beneficios o celebrar pactos colectivos que regulen las condiciones laborales de sus trabajadores no sindicalizados, se abstenga de fijar condiciones de trabajo en dichos planes voluntarios o pactos colectivos que entrañen discriminación en contra de los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación del principio de la igualdad en el trabajo y a vulnerar el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva”.

## II. LOS FALLOS QUE SE REVISAN.

Mediante sentencia fechada el 30 de enero de 1996, el Juzgado Cuarto Penal Municipal de Cali resolvió denegar la tutela pedida, con los siguientes argumentos:

En eventos como el examinado, los sindicatos cuentan con mecanismos legales de protección diferentes a la tutela para demandar válidamente el reconocimiento y el amparo a

sus derechos de agremiación sindical.

Los hechos expuestos en la demanda “encuentran natural adecuación en el artículo 292 del Código Penal que define y sanciona el delito de ‘Violación de los derechos de reunión y asociación’, de donde se desprende que existe otro medio judicial de defensa al que, de preferencia, debe acudirse, pues en un proceso de esta índole las partes cuentan con las oportunidades para desarrollar un debate amplio, no así en el trámite breve y sumario propio de la acción de tutela.

De otra parte, los actos que se atribuyen a la empresa, particularmente en lo que concierne al plan de beneficios aplicable a los trabajadores no sindicalizados, no configuran una flagrante arbitrariedad, como lo afirma el demandante.

La diferencia de 43 días entre la fecha en que se les reconoce el aumento salarial a los trabajadores no sindicalizados y aquella en que ese incremento opera en favor de los sindicalizados, se encuentra plenamente justificada por la empresa al explicar que “mientras el aumento salarial es determinado por la entidad patronal para los trabajadores no afiliados y aceptado por estos sin reserva u oposición alguna, con los trabajadores sindicalizados el tratamiento de este rubro y los demás atinentes a su situación laboral deben ser sometidos al trámite de la convención colectiva que implica negociaciones previas” y que, por lo mismo no es un acto caprichoso sino un documento con fuerza vinculante que establece la fecha en que entra en vigor. Si la fecha de los aumentos salariales fijada en la convención es respetada por la empresa “no se ve de donde surge la ilicitud en el acto de alguna de las partes cuando decide o más bien, se apega a lo en ella acordado”.

De acuerdo con el artículo 470 del C. S. del T. las convenciones colectivas entre patronos y sindicatos cuyo número de afiliados no exceda de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, solamente son aplicables a los miembros del sindicato que las haya celebrado y a quienes adhieran a ellas o ingresen posteriormente al sindicato; por ende, en esta ocasión, la convención colectiva no vincula a los trabajadores no sindicalizados a quienes les asiste el derecho “a que sus aumentos se dispongan y hagan efectivos con desapego absoluto de los términos y derroteros trazados por la convención”.

La persecución aducida por el demandante “no es ostensible”; prueba de lo cual es la existencia de SINTRAPROPAL desde 1961 y los largos períodos de vinculación a la empresa que han cumplido sus afiliados y en particular sus directivos.

En lo atinente al sistema administrativo “Crew concept” o “trabajo en equipo”, se observa del examen del material probatorio allegado, que aquél se encuentra incorporado en el artículo 80 de la convención colectiva, no resultando claro “cómo puede catalogarse de elemento disociador o desestimulante para las aspiraciones sindicales una figura que precisamente fue aceptada como válida en la convención colectiva de trabajo, y mucho más aún cuando para beneficiarse de ella no constituye obstáculo alguno el pertenecer a la organización sindical”.

En cuanto al Plan Voluntario de Servicios y Beneficios se considera, en armonía con lo explicado por la empresa demandada, “que así como el mecanismo representa algunas garantías prestacionales o de asistencia para los trabajadores que voluntariamente se acogen a él y que no pertenecen al sindicato, éste, a su vez, contiene beneficios y

prebendas, reconocidos a nivel convencional, de los cuales no disfrutaban los no afiliados”, y en tales condiciones “no resulta acordado con la realidad” afirmar que los beneficios contenidos en el plan generan discriminación, ya que, además, “al proceso se trajeron documentos que acreditan la existencia de trabajadores que se han desafiliado al Sindicato para acogerse al Plan Voluntario de Servicios y Beneficios” y también “la existencia de trabajadores que han renunciado a ese plan en mención para ingresar al sindicato...”.

No se observa desconocimiento del principio a trabajo igual salario igual, pues “quedó establecido más bien que cualquier diferencia salarial descansaba en el factor de las habilidades en el desempeño de cada cual, contenido en la fórmula de trabajo en equipo, aceptada implícitamente por el Sindicato en la convención colectiva de trabajo, implicando ello que respecto de todos los trabajadores existía igualdad de oportunidades para acceder a ese beneficio, debiéndose agregar que, de todas maneras, para la solución de cualquier conflicto a ese respecto, había de recurrirse a la jurisdicción laboral y no a la acción de tutela como en efecto se hizo”.

## 2. Segunda instancia.

La Sala de Decisión Penal del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali mediante sentencia de 23 de febrero de 1996 decidió confirmar el fallo de primera instancia, acogiendo, en esencia, la misma argumentación contenida en el fallo de primera instancia.

## III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

### 1. Competencia.

La Corte es competente para decidir este asunto, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9o., de la Constitución, 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

### 2. Trámite previo.

La Sala Primera de Revisión a cuya consideración se presentó la ponencia original elaborada por el magistrado Jorge Arango Mejía, estimó que dicha ponencia, de ser aprobada, podía implicar un cambio de la jurisprudencia sentada por la Corte en la materia de los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, específicamente en el caso Leonisa (Sentencia SU-342/951). En tal virtud, se sometió el estudio del asunto a la Sala Plena de la Corporación.

La Sala Plena de la Corporación en su sesión del día 29 de octubre del año en curso analizó la ponencia del Magistrado Jorge Arango Mejía, y, por mayoría de votos, consideró que ella implicaba un cambio de la jurisprudencia elaborada en relación con la aludida materia y que no existían razones valederas para modificarla. En tal virtud, se designó como nuevo ponente al Magistrado Antonio Barrera Carbonell, con el fin de que procediera a elaborar la sentencia de unificación y de reiteración de la aludida jurisprudencia, acorde con el criterio mayoritario.

### 3. La legitimación del Sindicato de Trabajadores de Productora de Papeles S.A. “SINTRAPROPAL”.

Reitera la Corte lo expresado en diferentes sentencias, específicamente en la sentencia SU-342/95 en el sentido de que los sindicatos tienen legitimación para intentar la acción de tutela en procura de la defensa de los derechos sindicales propios y de los predicables de sus afiliados, considerados colectivamente.

#### 4. La jurisprudencia sentada en la sentencia SU-342/95.

Esta Corte en la sentencia SU-342/95 llegó a la conclusión de que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical. En efecto, dijo la Corte:

“a) Los pactos y las convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en la huelga”.

“b) Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad “fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”. Es decir, que unos y otras tienen no sólo un carácter normativo sino un elemento obligatorio o aspecto obligacional, con los alcances que quedaron precisados en la aludida sentencia C-009 de 1994”.

“c) Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes”.

“d) La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian “entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra”.

“e) El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990, que dice: “cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes”.

“Dicha excepción encuentra su justificación en la circunstancia de que cuando en la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, aun con posterioridad a su firma, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. (art. 471 C.S.T. subrogado art. 38 decreto ley 2351 de 1965). De esta manera la ley reconoce el derecho de la mayoría de los trabajadores, afiliados al sindicato, para regular a través de la convención las condiciones de trabajo en la empresa, admite la preeminencia de la organización sindical frente al resto de trabajadores no sindicalizados, y de la convención sobre el pacto, resultando en esta forma fortalecido el derecho de asociación sindical, pues evita que el patrono pueda a través de la celebración de pactos colectivos con la minoría de los trabajadores crear condiciones de trabajo más favorables que contribuyan a desestimular la afiliación al sindicato y lo conviertan en minoritario”.

“Pero además, estima la Sala que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que

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

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

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

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

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

“En este orden de ideas, es posible arribar a la conclusión de que si tanto pactos colectivos como convenciones colectivas deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, que obliguen tanto a trabajadores no sindicalizados como sindicalizados, las condiciones o prescripciones de unos y otras deben ser iguales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, porque éste se quebranta cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferenciado que no

tiene, como se dijo antes un fundamento objetivo y razonable. En efecto, se pregunta la Sala cuál 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”.

5. La situación concreta que se analiza en el presente caso.

5.1. Examinada la actuación y el material probatorio que obra en los autos, se establece lo siguiente:

- El sindicato de Trabajadores de Productora de Papeles S.A. “SINTRAPROPAL”, se ha venido reduciendo paulatinamente. Es así como en el año de 1978 contaba con 631 afiliados y en el año de 1995 con 47 .

Discrepan las partes sobre las razones por las cuales se ha producido dicha reducción. Mientras los declarantes miembros de la organización sindical aseveran que ello se debe a la política de la empresa consistente en establecer beneficios paralelos a la convención, mucho más favorables que lo que ésta contiene, aquélla sostiene que ello se atribuye “al desgaste de los programas sindicales los cuales perdieron el atractivo que tuvieron en los años cincuentas, y a la falta de liderazgo de los directivos sindicales, quienes han resultado incapaces de diseñar nuevos programas”, y a la libertad que tienen los trabajadores para no pertenecer al sindicato.

- Las condiciones de trabajo en materia salarial, prestacional y, en general, de beneficios laborales, se ha venido rigiendo por convenciones colectivas suscritas entre la empresa y el sindicato demandante y por el Plan Extralegal de Beneficios, creado unilateralmente por aquélla.

En el escrito que el apoderado de la empresa demandada dirigió al Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Cali, oponiéndose a las pretensiones del sindicato demandante se expresa, en esencia lo siguiente con respecto a dicho plan:

“En vista que el mínimo de derechos y garantías laborales de que trata el art. 13 del Código Sustantivo del Trabajo, puede ser superado tanto a iniciativa de los trabajadores como a iniciativa de los empleadores, PROPAL decidió superar ese mínimo y reunió algunos beneficios extralegales que existían dispersos en la empresa desde su fundación, los reglamentó, mejoró y los publicó en forma de un documento titulado “Plan extralegal de beneficios”. Este Plan de beneficios está abierto a todos los trabajadores de PROPAL a condición de que el trabajador no acumule un doble beneficio porque ello constituiría un enriquecimiento injusto en perjuicio de la empresa”.

- Además del referido plan, los trabajadores tienen la opción adicional de acogerse al sistema

de trabajo en equipo o “crew concept”, que es una forma de medir salarios “con base en las habilidades y destrezas” de los trabajadores que, en forma voluntaria acepten someterse a él, y opera mediante la certificación de las habilidades que el operario tenga al momento de aceptar el sistema y de las que vaya adquiriendo con el transcurso del tiempo.

El sistema de trabajo en equipo se ofrece a todos los trabajadores, incluyendo los sindicalizados, pues esa posibilidad está contemplada en la convención colectiva de trabajo que, al regular el tema de los salarios y ciertos beneficios pactados, establece la pertinente salvedad en relación con los trabajadores que voluntariamente se acojan al sistema.

- Aun cuando PROPAL niega que haya exigido la desafiliación de sus trabajadores del sindicato como condición para acogerse al Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, pues lo que se persigue con su establecimiento es crear otra opción para que cada trabajador pueda escoger el camino que mejor convenga a sus intereses, la realidad procesal muestra otra cosa.

En efecto, no es cierto que exista libertad absoluta para acogerse al plan o a la convención, porque para optar por aquél la empresa exige que se renuncie a la convención y a pertenecer al sindicato, pues resulta incompatible beneficiarse simultáneamente de uno y de otra. Prueba de ello lo constituyen varios memorandos fechados en 1987, 1991 y 1993, dirigidos al personal que optó por el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, en los cuales se les informa acerca de los incrementos y beneficios concedidos y se les exige “ratificar mediante carta dirigida a la empresa, su condición de acogidos a dicho Plan Voluntario de Servicios y Beneficios y la aceptación del aumento salarial”; siendo más explícitos los memorandos fechados en 1983 y 1985, dirigidos “a todo el personal” y en los que se anuncia el aumento de los salarios para “los trabajadores de nómina diaria acogidos al Plan Voluntario de Servicios y Beneficios”, dependiente de la demostración de “su condición de no afiliados a ningún sindicato”, mediante ratificación hecha por carta “dirigida a la empresa que deberán entregar a su jefe inmediato”.

Los testimonios recibidos dentro del proceso (folios 281, 283, 285 a 286) confirman, además, el aserto anterior.

- Las condiciones económico-laborales que ofrece el Plan son superiores a los de la Convención, aunque la empresa sostenga lo contrario. Ello se deduce del memorando de fecha septiembre 11 de 1991 dirigido por el Comité de Administración de la Empresa a todos los trabajadores, donde se informa que el plan fue establecido en 1961 y extendido a todo el personal en 1976, bajo su denominación actual, y que presenta ciertas características y ventajas frente a la Convención, así:

“2. El plan voluntario no está ligado a la Convención Colectiva. La política de la Empresa ha sido procurar siempre que el personal acogido al Plan Voluntario de Servicios y Beneficios no esté en condiciones inferiores al personal que se beneficia de la Convención Colectiva se negociaron únicamente salarios, en el Plan Voluntario se mejoraron varios puntos: becas para hijos de trabajadores, plan de vivienda, auxilio para educación de huérfanos, auxilio a familia del trabajador que fallezca al servicio de la Empresa, plan de seguros de vida y accidentes.

(Ver memorando RI-191, de agosto 5/91)".

"3. EL Plan Voluntario contiene servicios y beneficios que no están en la Convención Colectiva. Ejemplos: préstamo para compra de vehículo, seguro médico, auxilio para educación de huérfanos. Estos beneficios también han sido mejorados, sin que existan en la Convención".

Igualmente, las ventajas del Plan sobre la Convención se aprecian por la circunstancia de que a los trabajadores que se acogen al Plan el reajuste en sus salarios se opera con 43 días de anticipación, respecto de la fecha en que se les aumentan los salarios a los trabajadores que se rigen por la Convención Colectiva de Trabajo.

5.2. Cuando la Corte analizó el caso de Leonisa en la aludida sentencia, estimó que el otorgamiento de mayores ventajas o beneficios laborales a los trabajadores no sindicalizados que se acogían al pacto colectivo de trabajo, con el propósito de lesionar a los trabajadores y a la organización sindical, era violatorio de los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

Frente a la realidad de que da cuenta el proceso considera la Corte que desde el punto de vista material la situación es la misma, porque unilateralmente la empresa, a través del Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es así, porque como el Plan contiene una oferta dirigida por la empresa a los trabajadores de acogerse o no a unas determinadas condiciones económico-laborales, la aceptación de dicha oferta por cada trabajador produce unos efectos jurídicos en el campo de las obligaciones laborales y al ser aceptado por un número plural de trabajadores, jurídica y materialmente, produce los mismos efectos de un pacto colectivo de trabajo. Es obvio, que el establecerse en el Plan mejores condiciones laborales se revela el inocultable propósito de discriminar a los trabajadores sindicalizados, desestimular su afiliación al sindicato, o promover su deserción del mismo.

5.3. La Corte debe dejar claramente establecido lo siguiente:

Existe plena libertad para que los trabajadores se afilien o no al sindicato, o para que una vez sindicalizados abandonen la organización sindical, con fundamento en el art. 39 de la Constitución que garantiza el derecho de asociación sindical en sus aspectos positivo y negativo.

El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor. También puede, con respecto al personal directivo que no se beneficia de la Convención establecer condiciones de trabajo diferentes a las que deben regir para los trabajadores sindicalizados. Pero lo que sí no le es permitido, como se dijo en la sentencia SU-342/95, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación

sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento diferente, y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.

En este orden de ideas, como se expresó en la aludida sentencia, se llega a la misma conclusión, con respecto a la coexistencia entre pactos y convenciones colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad. No obstante, se aclara que la anterior no se opone a que se establezcan diferencias salariales, aplicando el principio a trabajo igual salario igual, que naturalmente tengan un fundamento razonable.

5.4. Como puede apreciarse de las consideraciones anteriores, el problema no consiste en si el empleador o patrono puede o no unilateralmente crear beneficios o incentivos laborales de modo general para sus trabajadores, a través de mecanismos como el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios pues ya se ha dicho que ello si le esta permitido, pero sujeto a que se respeten los derechos, principios y valores constitucionales, y, por lo tanto, que no se condicione la determinación de un trabajador de acogerse al Plan a la exigencia de renunciar al sindicato o de no afiliarse a él.

Sobre el punto relativo a la discriminación de los trabajadores por el hecho de pertenecer a un sindicato se pronunció esta Corte, en los siguientes términos:

“...no es admisible la discriminación de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no sólo se contraría el derecho a la igualdad sino que se atenta contra el derecho a la asociación sindical consagrado en el artículo 93 de la Constitución.

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

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

“De ahí que, en forma expresa, el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo haya prohibido las diferencias en el salario por razones de actividades sindicales.

“Ha dicho la Corte en repetidas ocasiones que el salario constituye elemento fundamental del derecho al trabajo y así lo consagra el artículo 53 de la Constitución Política, a cuyo tenor la

remuneración justa es principio mínimo fundamental del trabajo. Cualquier situación anómala o injusta en relación con el salario repercute necesariamente en el daño del trabajador, quien, según el artículo 25 de la Carta, merece la especial protección del Estado”.2

5.5. No le merece reparo a la Corte la implantación por la empresa del sistema de trabajo en equipo o “crew concep”, igualmente avalado en la Convención Colectiva, como forma o medida de salarios, con base en la eficiencia laboral, porque ello se adecua a los condicionamientos que impone la vigencia del principio a trabajo igual salario igual, siempre y cuando su aplicación no conlleve a la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores. Esta última situación no se aprecia en el presente proceso.

5.6. No comparte la Corte el criterio de los falladores de instancia, en el sentido de que en el presente caso el sindicato contaba con el medio alternativo de naturaleza administrativa, contemplado en el art. 354 del C.S.T. y además con la acción penal por violación de los derechos de reunión y asociación (art. 292 Código Penal), porque, los mecanismos administrativos de defensa no pueden suplir la acción de tutela, pues sólo son de recibo los medios alternativos de protección de carácter judicial y, además, porque el proceso penal no es medio idóneo para amparar los derechos fundamentales que se estiman violados, los cuales indudablemente tienen un rango constitucional y, por consiguiente, su protección corresponde a los jueces que integran la jurisdicción constitucional de la tutela.

5.7. Estima la Corte, en consecuencia, que con el establecimiento del Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, se afectan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva. En tal virtud, se revocarán las sentencias proferidas durante las instancias y se concederá al Sindicato de Trabajadores de Productora de Papeles S.A. “SINTRAPROPAL” la tutela impetrada, en las condiciones que se precisan en la parte resolutive.

#### IV. DECISION.

En mérito de lo expuesto, 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 Cali, Sala de Decisión Penal, de febrero 23 de 1996, así como la proferida por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Cali 30 de enero del mismo año.

Segundo. CONCEDER, la tutela de los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva. Como consecuencia de lo anterior, la Empresa Productora de Papeles S.A. PROPAL procederá, en el término de 48 horas a pagar a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados beneficiarios de la Convención, los derechos y beneficios laborales que para los trabajadores no sindicalizados se establecen en el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, en cuanto excedan a los previstos en dicha Convención, con retroactividad a los 3 años inmediatamente anteriores al 17 de enero de 1996, fecha de presentación de la

demanda de tutela, que corresponde al término señalado en la ley para la prescripción de los derechos laborales.

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, o al establecer en forma unilateral y en forma general, beneficios o incentivos en favor de los trabajadores, como los que se prevén en el llamado Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, se abstenga de fijar condiciones 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 a la negociación colectiva.

Cuarto. Librar las comunicaciones previstas en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991 para los fines allí contemplados.

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

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General.

Salvamento de voto a la Sentencia SU-569/96

TRABAJADOR NO SINDICALIZADO-Beneficio de condiciones económicas/PACTO Y CONVENCION COLECTIVA-No se presenta coexistencia (Salvamento de voto)

No se configura la coexistencia entre la convención colectiva y el pacto colectivo en la empresa accionada por cuanto existe únicamente el sindicato cuyas relaciones laborales están reguladas por las normas consignadas en la convención colectiva de trabajo para los trabajadores sindicalizados, es decir, que para quienes no se encuentran afiliados al mismo en desarrollo del derecho de libre asociación sindical, bien puede la empresa fijar como lo ha hecho desde hace varios años condiciones económicas en beneficio de quienes no están sindicalizados, sin que ello pueda configurarse una persecución sindical sino más bien el ejercicio de una mera liberalidad no prohibida por el ordenamiento jurídico laboral.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Denuncia de convenciones colectivas (Salvamento de voto)

Si el sindicato de trabajadores consideraba que las regulaciones de la convención colectiva en esta materia eran inferiores a los consignados en el denominado Plan Voluntario de Servicios y Beneficios por el empresario, bien podían acudir a la denuncia respectiva de la convención colectiva de trabajo prevista en la legislación laboral a fin de evitar que continuaran vigentes las normas de la convención que otorgaban beneficios inferiores a los estipulados para los trabajadores no sindicalizados, en desarrollo del principio de igualdad.

TRABAJADOR SINDICALIZADO-Beneficios injustificados de no sindicalizados (Salvamento de voto)

Al extender los beneficios que ofrece la empresa a todos los trabajadores, se genera un tratamiento desigual en cuanto que los trabajadores miembros del sindicato se beneficiarán no sólo de las ventajas de la convención, sino también de las que prevé el Plan establecido para los empleados no sindicalizados, los cuales, por el contrario, no se favorecen supuestamente con la convención, a menos que se trate de un sindicato donde exista afiliación mayoritaria de trabajadores, con lo cual se genera una situación que vulnera abiertamente el principio constitucional de la igualdad.

Con el respeto acostumbrado, explicamos a continuación las razones para salvar nuestro voto en la sentencia de la referencia.

Tal como se plantea en la sentencia objeto de nuestro disentimiento, existe un punto de discrepancia sobre las razones por las que el sindicato de trabajadores de la empresa Propal haya disminuído el número de afiliados.

En efecto, se lee en la sentencia:

“Discrepan las partes sobre las razones por las cuales se ha producido dicha reducción. Mientras los declarantes miembros de la organización sindical aseveran que ello se debe a la política de la empresa consistente en establecer beneficios paralelos a la convención, mucho más favorables que los que ésta contiene, aquélla sostiene que ello se atribuye “al desgaste de los programas sindicales los cuales perdieron el atractivo que tuvieron en los años cincuenta, y a la falta de liderazgo de los directivos sindicales, quienes han resultado incapaces de diseñar nuevos programas”, y a la libertad que tienen los trabajadores para no pertenecer al sindicato.”

Como se observa, es claro que existe un asunto litigioso que corresponde dirimir a la jurisdicción laboral y no al juez de tutela.

En otros salvamentos de voto, que sobre este tema hemos suscrito, consideramos que cuando existe otra vía de defensa judicial, no es procedente la tutela, pues resulta una verdadera intromisión de la jurisdicción constitucional en asuntos que son de competencia de la justicia laboral.

En este sentido, son válidas las consideraciones que constan en los salvamentos de voto que suscribimos con ocasión de la sentencia SU- 342, del 2 de agosto de 1995.

Además, la valoración de las pruebas para considerar que existen ventajas del Plan Voluntario sobre la convención, se remonta a memorandos de la empresa, fechados en 1983, 1985, 1987, 1991 y 1993, dirigidos al personal que optó por este Plan.

No entendemos, quienes suscribimos este salvamento, por qué desde 1983, el sindicato o los trabajadores sindicalizados, afectados con esta situación, no han iniciado las acciones laborales pertinentes para evitar que se sigan presentando los hechos que vulneran el derecho de asociación. ¿Dónde está la necesidad de una protección inmediata, a un derecho fundamental, a través de la acción de tutela, presumiblemente vulnerado, por una situación que existe desde hace más de 13 años?

Realmente, este fallo de la Corte, está logrando un efecto más peligroso que el que habíamos previsto en la sentencia SU-342/95, efecto que se puede expresar así: con la tesis de la sentencia de la que discrepamos, se propicia la inactividad total de los trabajadores presumiblemente afectados con una política laboral, para no actuar ni a tiempo, ni aún dentro de un término al menos razonable. No sólo permite, sino que premia la inactividad en la protección de los propios derechos. Al menos, en la sentencia SU-342, los hechos eran actuales, se remitían al 17 de junio de 1992, y fueron objeto de acciones ante la justicia laboral.

Finalmente, tampoco entendemos las razones por las cuales la sentencia descalifica la acción penal como una posibilidad de protección de los derechos laborales. La sentencia se limita a señalar que el proceso penal “no es medio idóneo para amparar los derechos fundamentales que se estimen violados, los cuales indudablemente tienen un rango constitucional y, por consiguiente, su protección corresponde a los jueces que integran la jurisdicción constitucional de la tutela.”

Con esta tesis, no cabría ningún proceso ordinario. Y debería desaparecer, el artículo 292 del Código Penal, que dice:

“Art. 292. Violación de los derechos de reunión y asociación. El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en arresto de uno (1) a cinco (5) años y multa de un mil a cincuenta mil pesos.”

JORGE ARANGO MEJÍA

VLADIMIRO NARANJO MESA

Salvamento de voto a la Sentencia SU-569/96

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Controversia laboral (Salvamento de voto)

Es claro que existe un asunto litigioso que corresponde dirimir a la jurisdicción laboral y no al juez de tutela. Cuando existe otra vía de defensa judicial, no es procedente la tutela, pues resulta una verdadera intromisión de la jurisdicción constitucional en asuntos que son de competencia de la justicia laboral.

TRABAJADOR SINDICALIZADO-No ejercicio de acciones laborales (Salvamento de voto)

No se entiende por qué desde 1983, el sindicato o los trabajadores sindicalizados, afectados con esta situación, no han iniciado las acciones laborales pertinentes para evitar que se sigan presentando los hechos que vulneran el derecho de asociación. Se propicia la inactividad total de los trabajadores presumiblemente afectados con una política laboral, para no actuar ni a tiempo, ni aún dentro de un término al menos razonable.

Referencia: Expediente T - 96.736

Acción de Tutela promovida por el Sindicato de Trabajadores de la Productora de Papeles S.A. “Sintrapropal” y Gustavo Cárdenas contra PROPAL S.A.

Santa Fé de Bogotá, D.C., Noviembre veintidos (22) de mil novecientos noventa y seis (1996).

Con el debido respeto por las decisiones de la Sala Plena de la Corporación, los suscritos Magistrados consignamos en su oportunidad salvamento de voto con respecto a la sentencia de la referencia, que tuteló los derechos de los demandantes, con fundamento en las consideraciones que a continuación se expresan.

Cabe anotar ante todo, que la controversia laboral que dió origen a la demanda de tutela promovida por el sindicato de trabajadores que laboran al servicio de la accionada, versa sobre la aspiración de aquellos a fin de que no obstante los beneficios derivados de la convención colectiva en su favor, se les otorguen adicionalmente las consignadas por la empresa en el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios para quienes no están afiliados al mismo sindicato.

El artículo 38 de la Carta Política consagra el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades, lo que impide que los trabajadores puedan ser obligados a afiliarse

a una asociación sindical para poder disfrutar de los beneficios convencionales. De ahí que la legislación colombiana permita la coexistencia en una misma empresa de la convención colectiva aplicable a los trabajadores sindicalizados y el pacto colectivo para aquellos que no han deseado afiliarse al respectivo sindicato en ejercicio del derecho a la libre asociación sindical.

En el presente caso, no se configura la coexistencia entre la convención colectiva y el pacto colectivo en la empresa accionada por cuanto existe únicamente el sindicato cuyas relaciones laborales están reguladas por las normas consignadas en la convención colectiva de trabajo para los trabajadores sindicalizados, es decir, que para quienes no se encuentran afiliados al mismo en desarrollo del derecho de libre asociación sindical, bien puede la empresa fijar como lo ha hecho desde hace varios años condiciones económicas en beneficio de quienes no están sindicalizados, sin que ello pueda configurarse una persecución sindical sino más bien el ejercicio de una mera liberalidad no prohibida por el ordenamiento jurídico laboral.

De esta manera, si el sindicato de trabajadores consideraba que las regulaciones de la convención colectiva en esta materia eran inferiores a los consignados en el denominado Plan Voluntario de Servicios y Beneficios por el empresario, bien podían acudir a la denuncia respectiva de la convención colectiva de trabajo prevista en la legislación laboral a fin de evitar que continuaran vigentes las normas de la convención que otorgaban beneficios inferiores a los estipulados para los trabajadores no sindicalizados, en desarrollo del principio de igualdad.

Igualmente, al extender los beneficios que ofrece la empresa a todos los trabajadores, como lo hace la sentencia, se genera un tratamiento desigual en cuanto que los trabajadores miembros del sindicato se beneficiarán no sólo de las ventajas de la convención, sino también de las que prevé el Plan establecido para los empleados no sindicalizados, los cuales, por el contrario, no se favorecen supuestamente con la convención, a menos que se trate de un sindicato donde exista afiliación mayoritaria de trabajadores, con lo cual se genera una situación que vulnera abiertamente el principio constitucional de la igualdad.

Así pues, no se produce una discriminación entre los dos grupos de trabajadores, por cuanto cada uno goza de unas u otras ventajas, según se afilie o no al sindicato. En el mismo sentido, cabe afirmar que así como no se puede obligar a un trabajador a desafiliarse del sindicato, tampoco se puede presionar a los trabajadores para que se afilien al mismo.

De otro lado, en el caso sub-examine también se observa que se trata de una controversia laboral sometida al conocimiento del juez laboral ya que como se ha expresado en múltiples oportunidades, la tutela no es procedente cuando existan otros medios de defensa judiciales.

Al respecto, en oportunidad anterior -sentencia No. SU-342 de 1995- expresamos sobre el particular:

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

a) La acción de tutela no está consagrada para sustituir al juez laboral ni para definir

conflictos jurídicos de trabajo, sino que constituye un mecanismo subsidiario de defensa judicial y por tanto no es procedente frente al caso particular.

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

(...)

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

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

(...)

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

Téngase en cuenta que según las propias voces de la Constitución, la existencia de la acción judicial y su definición por la vía ordinaria, hace improcedente el ejercicio de la tutela, lo que

ocurre en este caso, pues ese medio de defensa judicial fue ejercido oportunamente por los demandantes.

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

(...)

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

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

(...)

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

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

Es claro que la disposición comentada hace referencia a una situación particular y concreta, donde quien invoca su desconocimiento debe aportar elementos de juicio suficientes para

acreditar la existencia de un trato discriminatorio con relación a otra persona, a fin de determinar si el oficio que esta desempeña es igual, lo mismo que la jornada y las condiciones de eficiencia también iguales de que trata la norma aludida, como razón constitucional y legal, para justificar el derecho a la igualdad y a percibir una asignación salarial mayor.

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

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

(...)

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

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

(...)

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

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

Los derechos laborales derivados de la interpretación o aplicación de las convenciones colectivas o pactos colectivos corresponde decretarlos al juez del trabajo, mediante el

ejercicio de la acción ordinaria laboral, con base en los medios de prueba pertinentes, salvo la violación de derechos fundamentales constitucionales que en el presente proceso no se configuran.

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

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

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

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

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

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

Fecha, ut supra.

**HERNANDO HERRERA VERGARA**

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

1 M.P. Antonio Barrera Carbonell.

2 Cf. Sentencia No. T-136 de 1995. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.