

Sentencia SU.570/96

POLITICA ADMINISTRATIVA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES-Trato discriminatorio/TRABAJADOR SINDICALIZADO-Discriminación

Desde el punto de vista material la situación es la misma, porque unilateralmente la empresa, a través de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es así, porque como el compendio de normas de dicha Política 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. El establecerse en el referido compendio 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 compendio de normas sobre Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, pues ello si le está 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 mencionado régimen 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.

TRABAJADORES NO SINDICALIZADOS-Condición de trabajo iguales/PACTO Y CONVENCION COLECTIVA-Coexistencia

Se llega a la 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.

CONVENCION COLECTIVA-Cláusula ilegal de exclusión beneficios

La cláusula convencional que excluye de los beneficios de la Convención a los trabajadores que devenguen 2.75 veces el salario mínimo convencional, que no sean directivos, es manifiestamente ilegal, por ser contraria al mandato imperativo, de orden público, del Código Sustantivo del Trabajo, que alude la extensión de la convención a todos los trabajadores, sean sindicalizados o no. También dicha cláusula viola la Constitución, porque al permitirse al empleador crear beneficios laborales paralelos a la Convención, mediante otros mecanismos, como podrían ser el pacto colectivo, o la llamada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, se afectan los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y

a la negociación colectiva.

POLITICA ADMINISTRATIVA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES-Injustificado desequilibrio

La Política Administrativa de Prestaciones Extralegales introdujo un factor de injustificado desequilibrio que favorece la existencia de regímenes diferentes dentro de la empresa; en contra de la medida que, al extender la convención pactada por un sindicato mayoritario a todos los trabajadores, busca evitar la discriminación que también se encuentra constitucionalmente proscrita. La extensión de los beneficios de dicha Política, aunque inicialmente dirigidos a un sector minoritario de los trabajadores, por el efecto expansivo que tiene y puede darle la empresa, desconoce el derecho que le asiste a la organización sindical de regular las condiciones de trabajo, merced a su mayoría; resta eficacia a un acuerdo convencional que es resultado de los procesos de negociación colectiva y, por tanto, debilita los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Pago de cuotas sindicales

La tutela no es el mecanismo adecuado para dilucidar si al Sindicato le asiste el derecho al pago de las cuotas sindicales, por constituir este asunto “un conflicto jurídico de intereses surgido por lo menos indirectamente del contrato de trabajo, que debe ser tramitado ante el juez competente”.

Peticionarios: Sindicato de Trabajadores Noel y otros.

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-91078, el cual fue instaurado por el Sindicato de Trabajadores Noel, y por Rubén Darío Gómez Hurtado, Antonio Oliver Jaramillo Ramírez, Héctor Emilio Trejos Zapata, Jaime León Naranjo Cruz, William Oliveros Betancur, Miguel Zea Palacio, Octavio de J. Osorio Restrepo, Dubán Antonio Vélez, Eusebio Marín Alvarez, Jorge Iván Arboleda Alvarez, Pedro León Martínez y Héctor de J. Uribe.

I. ANTECEDENTES.

1. Hechos.

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

a) Durante un lapso superior a diez años en la Empresa Industrias Alimenticias Noel S.A. no se celebraron convenciones colectivas de trabajo, en razón de la negativa de ésta, en 1983, a cumplir con la obligación legal de negociar el pliego de peticiones, que en ese entonces le presentara el sindicato de base. El Consejo de Estado al fallar un proceso contencioso administrativo que instauró el sindicato resolvió 10 años después que la empresa estaba obligada a la negociación colectiva con dicho sindicato.

b) El 3 de enero de 1994 se celebró entre la empresa y el sindicato, que agrupaba más de la tercera parte de los trabajadores de la compañía una Convención Colectiva de Trabajo.

c) El día 28 de febrero de 1994 la empresa unilateralmente elaboró un conjunto de normas titulado Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, que a su juicio estaban orientadas a regular las relaciones laborales entre la empresa y las personas que habían quedado excluidas de la convención colectiva de trabajo.

d) En el artículo 54 de la Convención Colectiva a que se ha venido haciendo alusión y bajo el rubro, campo de aplicación, se pactó lo siguiente:

“CAMPO DE APLICACION. La presente Convención se aplicará a los trabajadores que presten sus servicios a INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A., y que devenguen un salario básico mensual inferior a 2.75 veces el salario mínimo convencional. Así mismo no quedan cubiertos por la Convención Colectiva las personas que desempeñen los cargos de dirección, desde Jefe de Sección hacia arriba y quienes expresamente renuncien a los beneficios convencionales”.

“La presente Convención rige para los trabajadores de Industrias Alimenticias Noel S.A., en todo el territorio nacional, con excepción de los artículos relativos a estabilidad, Comité o Tribunal que conoce de despidos con justa causa, sanciones disciplinarias, restaurante, artículos de la presente Convención que no serán aplicables al personal que trabaja en lugares distintos al de Medellín”.

e) A la creación de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales le siguió la expedición por la Empresa de una reglamentación que incluye diferentes beneficios en materia de salud, educación, préstamos y otros incentivos, así como el desarrollo de una intensa campaña tendiente a conseguir trabajadores para que adhirieran a la susodicha política, sin distinción de si ellos estaban o no sindicalizados y si eran o no beneficiarios de la convención colectiva y con el consecuente estímulo de hacer los reconocimientos expresados en la reglamentación correspondiente en forma retroactiva por la Empresa a partir del 3 de enero de 1994.

f) La Organización Sindical elevó una queja ante la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de Antioquia, con el fin de que se investigara y sancionara la conducta de la empresa, por la posible violación de la normatividad sustantiva laboral, con ocasión de la adopción de la referida Política.

La investigación solicitada concluyó con un acto administrativo de dicha Dirección inhibiéndose de pronunciarse sobre el problema planteado pero dejando a las partes en libertad de acudir a la justicia ordinaria laboral, para que fuera ésta la que dirimiera el conflicto.

g) La empresa triunfó en su propósito de obtener que los trabajadores se acogieran al régimen que comprendía dicha Política. Fue así como muchos trabajadores sindicalizados o beneficiados con la Convención vigente se adhirieron a dicho régimen, lo que determinó una reducción notable del número de afiliados a la organización sindical y la merma considerable de sus ingresos por concepto de la deducción de las cuotas sindicales de unos y otros.

h) La reglamentación de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, en comparación a la convención colectiva de trabajo, establece una odiosa discriminación hacia los trabajadores sindicalizados.

i) En los estatutos del Sindicato se prevé que el trabajador que desee retirarse de él, debe así anunciarlo a la Junta Directiva; sin embargo, a pesar de que ninguno de los trabajadores que ha optado por adherirse a la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales ha hecho manifiesta su voluntad de retiro de la Organización Sindical, la empresa dejó de cumplir con la obligación de hacer la retención de las respectivas cuotas sindicales.

j) La empresa, al establecer, reglamentar y poner en práctica la mencionada política, que excede a las prestaciones extralegales contenidas en la convención colectiva de trabajo, ha atentado contra los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

II. PRETENSIONES.

Solicitan los demandantes que con el fin de amparar los referidos derechos, se acceda a las siguientes pretensiones:

“1- Que se conceda la tutela de los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva que nos vienen siendo negados como trabajadores de INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A., y como miembros unos y representante el otro de la Organización Sindical SINDICATO DE TRABAJADORES DE NOEL y por extensión a los demás trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que se benefician de la convención colectiva de trabajo en INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A.” .

“2- Que como consecuencia de la anterior declaración se ordene a INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A. lo siguiente:

a) Que establezca condiciones de igualdad entre los beneficios otorgados mediante la reglamentación verificada a la pluricitada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales y los beneficios de orden convencional”.

“b) Que deje en libertad a quienes habiendo adherido a la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales deseen afiliarse al Sindicato de Empresa o a otra organización sindical, toda vez que no existe incompatibilidad jurídica entre el estatuto primeramente citado y la posibilidad de que los trabajadores sean miembros de una organización sindical”.

“c) Que cancele y reconozca a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa el monto de la diferencia existente entre los beneficios convencionalmente pactados y los unilateralmente otorgados mediante la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, que hayan sido hasta la fecha reconocidos y pagados a los trabajadores que hayan adherido al último de los estatutos citados”.

“d) Que liquide y pague en favor del Sindicato de Trabajadores Noel, las cuotas sindicales de

los trabajadores que habiendo sido beneficiarios de la convención colectiva, con posterioridad a su firma se adhirieron a la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales en INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A.”.

“3- Que se ordene a la Empresa que en lo sucesivo, al celebrar convenciones colectivas, pactos colectivos o establecer políticas administrativas de carácter extralegal, dirigidas tanto a trabajadores sindicalizados como no sindicalizados se abstenga de fijar condiciones que comporten discriminación para los trabajadores sindicalizados”.

III. LOS FALLOS QUE SE REVISAN.

1. Primera instancia.

Mediante sentencia del 5 de diciembre de 1995, el Tribunal Superior de Medellín -Sala Laboral, resolvió acceder a tutelar los derechos a la igualdad, a la libre asociación y a la contratación colectiva y, en consecuencia, en lo esencial ordenó:

“Primero. Que los beneficios de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales vigente en Industrias Alimenticias Noel se apliquen por igual a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, salvo en cuanto la naturaleza de la prestación o las condiciones especiales en que el trabajador presta el servicio, según se explicó en la parte motiva, justifique establecer alguna diferencia la cual en ningún caso podrá apoyarse en el hecho de pertenecer o no pertenecer al sindicato, tal como se detalló en la parte motiva”.

Ordenó, además, que la empresa debe abstenerse de incurrir, en lo sucesivo, en hechos como los que motivaron la presente acción de tutela.

“Segundo. Que en lo sucesivo la empresa se abstenga de establecer distinciones entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados para efectos de señalar los beneficiarios de cualquier Política Administrativa de Prestaciones o Pacto Colectivo, o por las condiciones especiales del beneficiario sea necesario establecer, las cuales en ningún caso podrán tener relación con el hecho de ser o no ser afiliado al sindicato”.

“Tercero. Se ABSTIENE de hacer los restantes pronunciamientos solicitados por los accionantes”.

Analizó en primer término el Tribunal, lo relativo a la legitimación de los demandantes para instaurar la acción de tutela tendiente a amparar los derechos fundamentales que consideran conculcados por la empresa y encontró satisfecho el requisito atinente a dicha legitimación. Igualmente, estimó que existía la legitimación por pasiva, dado que frente a la empresa los peticionarios se encuentran en un estado de indefensión y subordinación.

Al estudiar la cuestión de fondo, el Tribunal estimó que los derechos cuyo amparo se invocan tienen el rango de constitucionales fundamentales, y que por ello la tutela es el mecanismo idóneo para su protección “excepto en lo que se refiere a la declaración en favor del sindicato del derecho a las cuotas sindicales de los trabajadores que siendo beneficiarios de la convención colectiva sin renunciar a ella la empresa se ha negado a descontar”, petición, que no involucra el desconocimiento de un derecho constitucional fundamental y que constituye un conflicto jurídico de intereses, surgido, por lo menos, indirectamente del contrato de trabajo, conflicto que debe ser tramitado ante el juez competente.

En lo que concierne al campo de aplicación de la Convención, señaló el Tribunal que, en principio, es razonable pensar que en relación con los trabajadores que devenguen un salario equivalente a 2.75 veces el mínimo convencional o superior y tratándose de aquéllos que desempeñan cargos de dirección desde jefe de sección hacia arriba, “no cabría discutir que por estar por fuera del ámbito de aplicación resulta pertinente la elaboración y puesta en práctica de una política administrativa de prestaciones extralegales, así esta reglamentación en su esencia se pudiese considerar como un pacto colectivo”.

Empero, según el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, cuando el sindicato o sindicatos agrupen a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes. La Política Administrativa de Prestaciones Extralegales que la empresa demandada puso en práctica y que aunque diseñada en favor de los trabajadores excluidos de la convención se extendió a los no afiliados y a los sindicalizados con la condición de renunciar a los beneficios de la convención, “desconoce dicha prohibición legal y vulnera no sólo el derecho de asociación porque induce a los socios a renunciar a la convención colectiva con la ilusión de obtener mejores beneficios, sino también el de contratación colectiva porque al disminuir el número de asociados al sindicato éste podría llegar a tener un número inferior a la tercera parte de los trabajadores de la empresa. Y con mayor razón el de igualdad porque pretende establecer distinciones entre los

trabajadores por el mero hecho de acogerse a la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales”.

De acuerdo con el fallador de primera instancia, las partes han debido considerar las necesidades específicas de los diferentes grupos de trabajadores al momento de discutir el pliego de peticiones y no pactar para un solo sector, máxime cuando se sabía que lo acordado cobijaría a todos los vinculados a la empresa. El establecimiento de una regulación diferente para los no cobijados por la convención desconoce la ley que prohíbe al empleador suscribir pactos colectivos e introducir diferencias entre los beneficiarios del pacto y de la convención.

Indica el Tribunal que, siendo el pacto colectivo un convenio especial por cuya virtud el empleador y sus trabajadores no sindicalizados regulan las condiciones que regirán los contratos de trabajo, ningún otro significado puede tener la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales. En efecto, bajo la apariencia de una reglamentación unilateral aplicable a unos trabajadores y, posteriormente, también al resto, con la sola exigencia de renunciar a los beneficios de la convención, “se soslaya la prohibición de suscribir pactos colectivos cuando en una empresa el sindicato tiene como afiliados a más de una tercera parte de los trabajadores”.

Puntualizó el juez de primera instancia que “la referida reglamentación no puede ser aplicada sólo a un segmento de los trabajadores sino a todos ellos, advirtiendo eso sí como antes se dijo con apoyo en jurisprudencia de Casación Laboral, que su aplicación no puede ser mecánica o automática sino distinguiendo, para cada prestación la situación particular de cada trabajador, pero sin que la condición consista como lo quiso exigir la empresa en el mero hecho de no pertenecer o renunciar al sindicato”.

Enfatizó el Tribunal en que la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales contiene ventajas más significativas en materia de salud, educación, préstamos y otros beneficios, que las previstas por los mismos conceptos en la convención colectiva de trabajo y acotó que todo ello influye “para que el número de afiliados al sindicato disminuya, en proporción tal que muy pronto puede suceder que el número de sus afiliados, de acuerdo con los informes allegados al expediente, sea inferior a una tercera parte”.

Así, el 27 de febrero de 1994 el número de afiliados era de 1595 en relación con un total de

3547 vinculados a la empresa, mientras que el 22 de noviembre de 1994 “había decaído a 1368, pues al paso que los desvinculados sumaban 284 los nuevos socios sólo llegaban a 83”.

2. Segunda instancia

La Corte Suprema de Justicia, Sala Plena Laboral, mediante sentencia de 30 de enero de 1996 decidió revocar el fallo de primera instancia.

Consideró la Corte Suprema de Justicia que por ser el Sindicato de Trabajadores Noel uno de los promotores de la acción, la tutela no está llamada a prosperar, “si se tiene en cuenta que según criterio de esta Sala, las personas jurídicas no están legitimadas para ejercerla”.

Luego de un extenso análisis, concluyó la Corte que “las personas jurídicas en general, y de manera específica los sindicatos de trabajadores, pueden valerse de la acción de tutela, no con el propósito de defender sus propios intereses patrimoniales, sino con la finalidad de amparar los derechos fundamentales de los seres humanos, individualmente considerados, que integren dichas entidades o que estén representados por ellas”.

Estimó la Corte que en este caso el fin perseguido “no es la protección singularizada de los derechos de los accionantes, sino la de todos los trabajadores de Industrias Alimenticias Noel”, circunstancia que torna improcedente la tutela ya que no está demostrada la vulneración que cada uno de ellos soporta. Los actores no dan cuenta, en forma particular, de las consecuencias que la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales arrojó en su perjuicio y no aparece acreditado que “a los peticionarios, en su condición de miembros del sindicato, se les haya vulnerado sus derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la asociación colectiva, dado que no hay constancia alguna de que, en determinado momento, le hubieran manifestado a la empresa su voluntad de acogerse al plan de ‘Política Administrativa de Prestaciones Extralegales’ y la de que ésta no les hubiera permitido hacerlo, o la de que, para aceptarles su solicitud, previamente les hubiera exigido la desafiliación de la organización sindical”.

Cosa diferente es, según el juez de segunda instancia, que para poder acogerse al programa la empresa les pidiera renunciar a los beneficios de la convención colectiva, situación que no es posible asimilar a la exigencia de renunciar al sindicato. Además, tampoco cabe aseverar

que “los beneficiarios del pluricitado programa estén inhabilitados para, en posteriores oportunidades, ser favorecidos por futuras convenciones colectivas que llegare a celebrar la empresa con su sindicato”

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

1. Competencia.

La Sala es competente para decidir, 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.

La nueva ponencia toma como punto de referencia, en algunos de sus apartes, los antecedentes de la ponencia original.

3. Legitimación de las personas jurídicas y concretamente del Sindicato de Trabajadores Noel para instaurar la acción de tutela.

Reitera la Corte su jurisprudencia constante en el sentido de que la persona jurídica es titular de derechos constitucionales fundamentales, contrariamente a lo que sostiene la Corte

Suprema de Justicia en el fallo que se revisa.

También 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”.

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

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

“Dicha excepción encuentra su justificación en la circunstancia de que cuando en la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte

del total de los trabajadores de la empresa, aun con posterioridad a su firma, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. (art. 471 C.S.T. subrogado art. 38 decreto ley 2351 de 1965).”.

“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 oponibles no sólo a las acciones del Estado sino de los particulares. De ahí que la Constitución haya ideado mecanismos efectivos para su protección, aun frente a las acciones u omisiones de los particulares”.

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

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

5.1. Se plantea en la demanda la vulneración de los derechos fundamentales de igualdad, asociación sindical y negociación colectiva, porque la Empresa Industrias Alimenticias Noel S.A., ofreció, unilateralmente, a todos sus trabajadores, sindicalizados o no, la denominada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, contentiva de beneficios que, a juicio de la parte demandante superan los contemplados en la convención colectiva de trabajo.

5.2. En relación con el campo de vigencia de la referida Convención, el Sindicato y la

empresa demandada acordaron excluir de lo pactado en ella a los trabajadores que devengaran un salario básico mensual superior a 2.75 veces el salario mínimo convencional y, así mismo, a “las personas que desempeñen los cargos de dirección, desde jefe de sección hacia arriba” y a “quienes expresamente renuncien a los beneficios convencionales”.

5.3. Con arreglo a lo pactado en dicha Convención la mencionada empresa, elaboró un compendio de normas orientadas a regular “las relaciones laborales, entre la Empresa y el grupo de personas que quedaron excluidas de la convención colectiva de trabajo”, suscrita el 5 de enero de 1994, denominado “Política Administrativa de Prestaciones Extralegales”.

5.4. Frente a lo que sostiene el sindicato en el sentido de que al poseer un número de afiliados superior a la tercera parte de los trabajadores de la empresa, la Convención se extiende o se aplica a la totalidad de dichos trabajadores y que, por consiguiente, no le era permitido a aquélla crear beneficios laborales paralelos para beneficiar a trabajadores diferentes de los sindicalizados, o no cobijados por sus prescripciones, según lo acordado en dicha Convención, la empresa al contestar la demanda de tutela señala que “la adhesión a la POLITICA ADMINISTRATIVA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES ha sido, es y será absolutamente libre, al igual que el retiro del mismo por parte de los trabajadores” y puntualiza que “no es política de la empresa forzar el ingreso”, y que, como se expresó en el Boletín HECHOS, de julio de 1995, dirigido a los trabajadores, “NOEL RESPETA LA DECISION DE LOS TRABAJADORES: de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral colombiana, la compañía entiende que la renuncia a los beneficios convencionales que haga el trabajador para acogerse a la POLITICA, es un acto libre y voluntario y es una decisión individual amparada en el mismo artículo 54 de la convención. Además, respeta la decisión que toma cada trabajador sobre el particular y considera que nadie debe interferir ni presionar la libre determinación de cada persona”.

5.5. Se pudo establecer, mediante el examen de diferentes pruebas que obran en los autos que cuando se celebró la Convención Colectiva, el Sindicato de Trabajadores Noel agrupaba a más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa. En tal virtud, era imperioso dar aplicación al art. 70 de la ley 50 de 1990, según el cual, cuando el sindicato o sindicatos agrupen mas de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes, disposición que 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 sea o no sindicalizados (art. 471 del C.S.T., subrogado por el art. 38 del decreto ley 2351 de 1965).

En este evento, la extensión de los beneficios convencionales a terceros se hace por mandato directo de la ley y con carácter general y, de acuerdo a lo expuesto por la H. Corte Suprema de Justicia “los efectos son objetivos y de mayor amplitud. La cotización alcanza el total del valor de la cuota ordinaria impuesta a los socios o afiliados al sindicato. Por otra parte, la aplicación de la norma convencional no se hace a solicitud del tercer beneficiario, sino que opera en forma automática. Finalmente, ese fenómeno jurídico sólo se presenta en sindicatos mayoritarios. Por la naturaleza se desprenden, a su vez, seis características diferenciales: a) obra por disposición legal; b) es general; c) tiene efecto objetivo amplio; d) impone cotizar el 100% de la cuota ordinaria; e) se aplica en forma automática, y f) opera exclusivamente en sindicatos mayoritarios”.²

Conviene destacar que la previsión legal comentada encuentra fundamento en el propósito de evitar la discriminación proveniente de estar o no afiliado a un sindicato. Al respecto la Corte Suprema de Justicia ha dicho:

“j) Precisamente porque se trata de un regreso al primitivo texto del código, que a su turno reproducía el pertinente de la Ley 6a. de 1945, el entendimiento que ha de darse al aludido artículo 38 del Decreto número 2351 de 1965 es el mismo que los sindicatos, los empresarios, los intérpretes, los árbitros y la jurisprudencia les dieron a aquellos preceptos anteriores, concebidos en iguales términos. Y aunque entonces, como ahora de nuevo, se dijo que las normas de una convención celebrada por un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de una empresa se extiende a todos los trabajadores de la misma, ‘sean o no sindicalizados’, ese todos se tomó apenas como enfático, referido al aspecto sindical, para evitar cualquier tratamiento discriminatorio de los trabajadores que se fundara en la circunstancia de estar o no afiliado al Sindicato pactante”.³

Es claro entonces que, en armonía con el precepto glosado, la aplicación a todos los trabajadores de la Convención Colectiva, celebrada el 5 de enero de 1994 entre el Sindicato

de Trabajadores Noel y la empresa Industrias Alimenticias Noel S.A., pretende preservar la igualdad e impedir que, por la sola circunstancia de pertenecer o no a la organización sindical, existan motivos de discriminación derivados de una regulación diferente de las relaciones laborales para diversos grupos de trabajadores.

5.6. 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 de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es así, porque como el compendio de normas de dicha Política 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 referido compendio 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.

Reiterando lo que dijo esta Corte en la sentencia SU-342/95, nada se opone a que el patrono celebre pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados que coexistan con convenciones colectivas; tampoco esta proscrito que el patrono unilateralmente mejore las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Pero lo que si no le esta permitido es utilizar estos mecanismos, para crear condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, cuando las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, pues si lo hace lesiona los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

5.7. La Corte debe dejar claramente establecido lo siguiente:

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, 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.

5.8. 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 compendio de normas sobre Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, 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 mencionado régimen 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 39 de la Constitución.

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

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

“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”.⁴

5.9. Hechas las precisiones anteriores debe la Sala analizar la incidencia e implicaciones de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales ofrecida por la empresa a los trabajadores, de manera unilateral, dos meses después de firmada la convención colectiva.

Por el contrario, considera la Sala que no es posible predicar lo mismo respecto de los trabajadores que devengan un salario superior a 2.75 veces el salario mínimo convencional y que no ocupan cargos de dirección, y de los demás trabajadores afiliados al sindicato o beneficiarios de la convención colectiva, porque, en este evento, el ofrecimiento unilateral de la empresa, al propiciar el establecimiento de regulaciones diferentes dirigidas a diversos grupos de trabajadores, dependiendo de si se mantienen dentro del ámbito de aplicación de la convención colectiva o de si adhieren a la mentada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, introduce un motivo de discriminación que atenta contra el derecho a la igualdad y, por contera, hace nugatoria la finalidad de la norma que ordena la extensión de lo pactado en una convención colectiva con participación de un sindicato mayoritario a todos los trabajadores, propósito que, según la jurisprudencia de la H. Corte Suprema de Justicia, citada dentro de esta providencia, no es otro que el de “evitar un tratamiento discriminatorio de los trabajadores por la circunstancia de estar o no afiliados al sindicato que ha celebrado la convención colectiva”.

2) No significa lo anterior que a los trabajadores se les cercene la posibilidad de renunciar a la convención colectiva sino que, en guarda de la autonomía individual, las decisiones de esa índole deben ser tomadas libremente por cada cual, de modo que no sean el resultado de injerencias arbitrarias. Es obvio que los trabajadores cobijados por la convención colectiva suscrita entre Industrias Alimenticias Noel S.A. y el Sindicato de Trabajadores Noel, pueden retirarse de ella, pero no es válido que la empresa presione o induzca esos retiros merced al ofrecimiento unilateral, general e indiscriminado de los beneficios contenidos en la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, generando, como se vio, motivos de discriminación.

3) Ya la Corte Constitucional advirtió, al decidir sobre un asunto que guarda similitud con el ahora abordado, que la invocación de la simple libertad y liberalidad patronal como fundamento para establecer diferencias de orden laboral es razón “que 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

También ha precisado la Corte, en forma reiterada, que “las condiciones laborales, si bien no

se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato”.⁶

4) Concretamente, la Sala considera que la cláusula convencional que excluye de los beneficios de la Convención a los trabajadores que devenguen 2.75 veces el salario mínimo convencional, que no sean directivos, es manifiestamente ilegal, por ser contraria al mandato imperativo, de orden público, del art. 471 del Código Sustantivo del Trabajo, que alude la extensión de la convención a todos los trabajadores, sean sindicalizados o no.

Sobre este punto la Corte en la citada sentencia SU-342/95, dijo:

“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”.

También dicha cláusula viola la Constitución, porque al permitirse al empleador crear beneficios laborales paralelos a la Convención, mediante otros mecanismos, como podrían ser el pacto colectivo, o la llamada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, se afectan los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

5) El Tribunal Superior de Medellín, en la sentencia de primera instancia, consideró que la Política de Prestaciones Extralegales contiene “respecto a las prestaciones por concepto de

salud, educación, préstamos y otros beneficios, ventajas mucho más significativas que las previstas por los mismos conceptos en la convención colectiva de trabajo, ante todo en lo que se refiere al capital destinado por la empresa para sufragar los respectivos gastos del trabajador. Así por ejemplo, por la firma de la convención el trabajador obtiene \$80.000.00, y por la del pacto \$100.000.00; por hospitalización y cirugía a familiares la convención establece un límite de \$94.000.00, en tanto que la política o pacto le señala en \$150.000.00, fuera de que por este concepto la empresa sufraga el 70% de la prima correspondiente a una póliza de la cual carecen los beneficiarios de la convención colectiva. Así mismo, en lo que se relaciona con las ayudas para gastos de educación en sus diferentes niveles, son ostensiblemente superiores las otorgadas por la Política, tal como sucede con el Fondo de Vivienda y con la prima por desvinculación por otorgamiento de la pensión de vejez. Además de otros beneficios no previstos en la convención colectiva como seguro de vida colectivo, seguro exequial para familiares y fondo mutuo de inversión”.

Industrias Alimenticias Noel alega que “tanto la convención como la política, mantienen igual tratamiento a los derechos fundamentales derivados de la relación laboral como son: salario de acuerdo con los oficios, vacaciones, cesantías, primas, fechas de reajustes de salarios, etc.”. Sin embargo, la parte demandada admite que “algunas diferencias” obedecen al hecho de que la Política Administrativa “está diseñada para ser aplicada básicamente a los directivos de la empresa y a las personas que ganan más de 2.75 veces el salario mínimo convencional”, como acontece, por ejemplo, con los préstamos para compra de vehículos, más útiles para los altos ejecutivos de la empresa que para un trabajador amparado por la convención.

Aduce la empresa que “la política administrativa fue diseñada después de comenzar la vigencia de la convención colectiva y, por lo tanto, en algunos beneficios, actualiza sus valores” y anota, además, que “los valores de la convención colectiva son absolutos, vale decir que cada beneficio se establece en cifras concretas para cada caso que ocurra. En cambio la POLITICA establece unas cuantías topes dentro de las cuales la administración se mueve de acuerdo con la comprobación de cada caso concreto”, y concluye afirmando que “Si se hace con detenimiento una comparación entre los dos regímenes, no es posible determinar cuál es más ventajoso y ello precisamente tiene su razón de ser en el principio de igualdad consagrado por la Constitución”.

5.10. No se explica la Sala por qué la empresa ofrece a todos los trabajadores los beneficios de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, si ella misma admite que “está diseñada para ser aplicada básicamente a los directivos de la empresa y a las personas que ganan más de 2.75 veces el salario mínimo convencional”, de donde surgen beneficios justificables tan sólo para esta clase de trabajadores. Tampoco resulta claro que la empresa trate de hacer ver que las prestaciones contenidas tanto en la convención colectiva como en la Política Administrativa son equivalentes, cuando acepta que esta última “actualiza” los valores de la primera, lo cual, por el contrario, permite concluir que la mentada Política incluye valores diferentes y superiores que no por constituir “cuantías topes” dejan de influir sobre el ánimo de los trabajadores, inclinándolos a renunciar a los beneficios convencionales.

5.11. En síntesis, lo que importa destacar es que la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales introdujo un factor de injustificado desequilibrio que favorece la existencia de regímenes diferentes dentro de la empresa; en contra de la medida que, al extender la convención pactada por un sindicato mayoritario a todos los trabajadores, busca, justamente, evitar la discriminación que también se encuentra constitucionalmente proscrita.

Es imposible soslayar los efectos que la Política Administrativa proyecta sobre el derecho a la igualdad en virtud del ofrecimiento de beneficios que difieren de los plasmados en la convención colectiva, pues la renuncia a la convención colectiva de trabajo, inducida por la empresa, comporta la diversidad de regímenes y favorece la discriminación.

La extensión de los beneficios de dicha Política, aunque inicialmente dirigidos a un sector minoritario de los trabajadores, por el indudable efecto expansivo que tiene y puede darle la empresa, desconoce el derecho que le asiste a la organización sindical de regular las condiciones de trabajo, merced a su mayoría; resta eficacia a un acuerdo convencional que es resultado de los procesos de negociación colectiva y, por tanto, debilita los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

Industrias Alimenticias Noel S.A. informó a esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional que “actualmente quinientos cincuenta y tres (553) trabajadores se benefician de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales”; cantidad que supera el número de trabajadores para quienes en principio, se diseñó esta regulación, pues según la misma empresa

“Devengan un salario superior a 2.75 veces el salario mínimo convencional doscientos trabajadores (200) y ocupan el cargo de dirección desde jefe de sección hacia arriba cuarenta (40) trabajadores”.

Aspecto de especial relevancia es el relativo a las renunciaciones de miembros del sindicato. La empresa demandada manifestó al juez de primera instancia que “Entre la fecha en la cual fue diseñada la Política y el momento actual la cifra de afiliados a la organización sindical no se ha reducido, lo que demuestra que no existe una persecución sindical” y explicó que “lo expresado es deducido de las mismas conversaciones que a diario se mantienen con directivas del sindicato y no porque la empresa tenga en su poder algún listado de socios del sindicato para confrontarlo”. Por su parte, el Sindicato de Trabajadores Noel informó que “A partir de la entrada en vigencia de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales se han retirado de la organización sindical, habiendo presentado su carta de renuncia correspondiente, un total de 99 trabajadores...”.

Sin embargo, llama la atención que, según los datos aportados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y por la Empresa demandada, el último censo sindical realizado dio como resultado que “a febrero 6 de 1996 frente a un total de 3149 trabajadores de la Empresa INDUSTRIAS ALIMENTICIAS NOEL S.A., el SINDICATO DE TRABAJADORES NOEL estaba conformado por 874 trabajadores afiliados a la organización”, lo cual demuestra una sensible disminución en el número de afiliados, disminución que continúa siendo notable si a la cifra anterior se le agregan los 383 trabajadores que, según la resolución respectiva, no cumplen totalmente con los requisitos de afiliación.

Es pertinente recordar que la Corte Constitucional, en su sentencia de unificación No. 342 de 1995, indicó que las diferencias en las condiciones de trabajo conculcan el derecho a la asociación sindical porque “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”.

5.12. En cuanto al problema que se plantea, en el sentido de que la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales ha implicado el no pago al Sindicato demandante de las cuotas por beneficio de la convención colectiva, la Sala considera:

- Industrias Alimenticias Noel S.A. encuentra justificada dicha situación, por haberse pactado

en el artículo 48 de la convención que la empresa pagaría a la organización sindical “un auxilio de veinte millones de pesos (\$20.000.000) por la vigencia de la Convención Colectiva de Trabajo, como compensación por las eventuales cuotas por beneficio de la Convención del personal excluido del campo de aplicación”.

- Las pruebas que obran dentro del proceso, en relación con esta materia, no arrojan claridad sobre la cuantía de las cuotas dejadas de percibir.

- En principio, es razonable la posición de la empresa en desconocer el derecho del sindicato a participar de dichas cuotas, teniendo en cuenta la cláusula transcrita y, además, lo regulado, presumiblemente de buena fe, en relación con el ámbito de aplicación de la Convención.

Es obvio que al no existir certeza, por las razones anotadas, sobre el derecho del sindicato a percibir dichas cuotas y no apreciándose, por consiguiente, una clara violación de derechos fundamentales de éste, no es procedente que la Corte conceda por este aspecto la tutela y ordene el pago de las referidas cuotas sindicales, ni siquiera como mecanismo transitorio, por no encontrar acreditada la existencia de un perjuicio irremediable.

Por lo anterior, la Sala comparte el criterio expuesto por el Tribunal Superior de Medellín, de conformidad con el cual la tutela no es el mecanismo adecuado para dilucidar si al Sindicato le asiste el derecho al pago de las cuotas sindicales, por constituir este asunto “un conflicto jurídico de intereses surgido por lo menos indirectamente del contrato de trabajo (art. 2 del C. de P. L.), que debe ser tramitado ante el juez competente”.

5.13. Así las cosas, se revocará el fallo de segunda instancia y, en su lugar se confirmará la sentencia del Tribunal Superior de Medellín en cuanto tuteló los derechos a la igualdad, a la libre asociación y a la negociación colectiva invocados por el Sindicato de Trabajadores Noel, con las modificaciones que se precisan en la parte resolutive.

V. DECISION.

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, la sentencia proferida por la Corte Suprema de Justicia, Sala Plena Laboral, el 30 de enero de 1996.

SEGUNDO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Tribunal Superior de Medellín el 5 de diciembre 1995, en cuanto tuteló los derechos fundamentales mencionados y en el numeral tercero resolvió “Se ABSTIENE de hacer los restantes pronunciamientos solicitados por los accionantes”, con las siguientes modificaciones:

1- En el término de 48 horas la Empresa Industrias Alimenticias Noel S.A. dispondrá que los beneficios laborales de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales vigentes en Industrias Noel se aplique por igual a: los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados; a los sindicalizados que renuncien a los beneficios de la Convención y a los no sindicalizados que se beneficien de la Convención y se acojan a dicha Política, siendo entendido que con respecto a los trabajadores regidos por la Convención los beneficios de la referida Política sólo se aplican en cuanto sean superiores a los que reconoce ésta.

2- En lo sucesivo y al celebrar pactos colectivos y convenciones colectivas que regulen las relaciones 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 pretenden en la llamada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, 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 a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

TERCERO. COMUNICAR esta providencia al Tribunal Superior de Medellín, para los efectos contemplados en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

CIRO ANGARITA BARON

Conjuez

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-570/96

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

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 clara competencia de la justicia laboral. Además, existe la posibilidad de acudir ante la justicia

penal, como otro mecanismo para proteger el derecho de asociación.

PACTO COLECTIVO-Alcance (Salvamento de voto)

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

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

La acción de tutela abusivamente ejercida, hace a un lado todos los demás procesos, y no deja en firme decisión alguna de los jueces de la República. Será la plena vigencia del derecho nuevo. Se desconocen las sentencias que pusieron fin a procesos válidamente tramitados, que se ciñeron a las exigencias del debido proceso. Para desconocerlas no se invoca argumento diferente al de la primacía del juez constitucional.

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

Los trabajadores sí tenían otro medio de defensa judicial. Así se reconoce, cuando se narra que algunos de ellos demandaron por vía ordinaria las mismas pretensiones planteadas en la acción de tutela, obteniendo algunos sentencias favorables y otros, desfavorables por falta de pruebas.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL IDONEO (Salvamento de voto)

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

tutela. Que no se estableció para reemplazar todos los demás procesos.

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

En otros salvamentos de voto que he presentado sobre este tema, he dicho 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 clara competencia de la justicia laboral. Además, existe la posibilidad de acudir ante la justicia penal, como otro mecanismo para proteger el derecho de asociación. Pero este aspecto ni se menciona en la sentencia.

En efecto, señala el artículo 292 del Código Penal lo siguiente:

“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.”

Por ser el caso de los trabajadores de Noel semejante al de los trabajadores de Leonisa, sentencia SU- 342, de 1995, de la cual también salvé mi voto, estimo que continúan válidas las consideraciones expresadas en el salvamento de voto mencionado, y que transcribo a continuación.

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

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

“De ahora en adelante, los pactos colectivos serán aplicables a quienes no los hayan celebrado ni hayan adherido posteriormente a ellos. Así, en la práctica, ha quedado

parcialmente derogado el art. 481 del C. S. del T.

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

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

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

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

una sentencia contra la cual éste proceda, sólo tiene que alegar que supone o sospecha que la Corte Suprema no desatará favorablemente tal recurso, para acudir con éxito a la acción de tutela.

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

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

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

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

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

“Cuarta.- Debo insistir, como lo manifesté en los debates en que se adoptó la sentencia, en que los trabajadores sí tenían otro medio de defensa judicial. Así se reconoce en la misma

demanda de tutela, cuando se narra que algunos de ellos demandaron por vía ordinaria las mismas pretensiones planteadas en la acción de tutela, obteniendo algunos sentencias favorables y otros, desfavorables por falta de pruebas. Pero, como al parecer todos los procesos diferentes al de tutela pueden ser substituídos por éste, ahora se han anulado o destruído tales fallos, como ya se explicó.

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

orden general, así:

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

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

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

aducir el mismo motivo de su subsistencia para impetrar la tutela. Y así podrían multiplicarse los ejemplos: sería cuento de nunca acabar.

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

JORGE ARANGO MEJÍA

Aclaración de voto a la Sentencia SU-570/96

POLITICA ADMINISTRATIVA DE PRESTACIONES EXTRALEGALES-Trato discriminatorio/CONFLICTO LABORAL-Procedencia excepcional de tutela (Aclaración de voto)

El ofrecimiento de los beneficios contemplados en la Política administrativa de prestaciones extralegales a los demás trabajadores introdujo un motivo de presión indebida para que los afiliados abandonaran el sindicato y, de contera, implicó la vulneración del derecho a la igualdad, ya que las relaciones de trabajo se vieron injustificadamente reguladas por instrumentos diversos. Esta situación adquiere especial relevancia en el caso concreto, debido a que por reunir el sindicato a más de la tercera parte de los trabajadores vinculados a la empresa, la convención colectiva, era aplicable a la totalidad de los trabajadores, previsión que, según la jurisprudencia nacional, particularmente la emanada de la h. Corte Suprema de Justicia, tiene la finalidad de evitar la discriminación proveniente del hecho de estar o no afiliado a un sindicato. Las específicas circunstancias demuestran que no en todos los eventos en los que se hallen involucradas pretensiones similares, es viable brindar la protección propia de la acción de tutela, pues resulta indispensable tener en cuenta los elementos fácticos y jurídicos que rodean cada situación, para determinar la procedencia o la improcedencia del amparo.

Magistrado Ponente:

Dr. Antonio Barrera Carbonell

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

Los suscritos magistrados hemos sostenido, en forma reiterada, que en aquellos casos en los que se presenta disparidad entre los beneficios pactados en una convención colectiva y los acordados en un pacto colectivo no es procedente, en principio, conceder la tutela por existir al alcance de los trabajadores otros medios judiciales de defensa.

No significa lo anterior que estimemos vedada toda posibilidad de ventilar, por vía de acción de tutela, la violación manifiesta de derechos fundamentales como los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva. El presente caso constituye, por sus especiales características, un ejemplo de vulneración evidente de esas garantías; en efecto, el análisis probatorio que sirve de fundamento a la decisión adoptada, indica con claridad que la empresa demandada, al extender la “política administrativa de prestaciones extralegales”, inicialmente concebida para regular las condiciones de trabajo del personal excluido de la convención colectiva, pretendió desestimular la permanencia de los afiliados en la organización sindical demandante y la eventual vinculación de nuevos miembros, lo que entraña el desconocimiento de los derechos a la igualdad y a la asociación sindical.

Se desprende del material probatorio allegado que la mencionada “política” estaba orientada, primordialmente a un grupo específico de trabajadores: personal directivo y quienes devengaban más de 2,75 veces el salario mínimo convencional. De ahí que el ofrecimiento de los beneficios contemplados en la misma a los demás trabajadores introdujo un motivo de presión indebida para que los afiliados abandonaran el sindicato y, de contera, implicó la vulneración del derecho a la igualdad, ya que las relaciones de trabajo se vieron injustificadamente reguladas por instrumentos diversos. Esta situación adquiere especial relevancia en el caso concreto, debido a que por reunir el sindicato a más de la tercera parte de los trabajadores vinculados a la empresa, la convención colectiva, merced al artículo 471 del Código Sustantivo del Trabajo, era aplicable a la totalidad de los trabajadores, previsión que, según la jurisprudencia nacional, particularmente la emanada de la h. Corte Suprema de Justicia, tiene la finalidad de evitar la discriminación proveniente del hecho de estar o no afiliado a un sindicato.

Las específicas circunstancias a las que se acaba de aludir demuestran que no en todos los eventos en los que se hallen involucradas pretensiones similares a las descritas, es viable brindar la protección propia de la acción de tutela, pues resulta indispensable tener en cuenta los elementos fácticos y jurídicos que rodean cada situación, para determinar la procedencia o la improcedencia del amparo.

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

Fecha ut supra.

1 M.P. Antonio Barrera Carbonell.

2 Cf. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sección Primera. Sentencia de marzo 27 de 1.981. Radicación No. 5576. M.P. Dr. César Ayerbe Chaux.

3 Cf. Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Homologación de abril 15 de 1.966. M.P. Dr. Adán Arriaga Andrade.

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

5 Cf. Sentencia No. SU-342 de 1995. M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell.

6 Cf. Sentencia No. T-230 de 1994. M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz. Este criterio ha sido reiterado en las sentencias SU-342 de 1995. M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell y SU-599 de 1995. M.P. Dr. Fabio Morón Díaz, entre otras.