

SU599-95

Sentencia No. SU-599/95

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Vulneración por estimular deserción/ACCION DE TUTELA CONTRA AVIANCA-Nivelación salarial

El simple reconocimiento de mejores condiciones salariales o prestaciones a quienes no pertenezcan a la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo, fuera de conformar una discriminación, constituye un motivo de presión sobre los afiliados a la organización gremial que interfiere su libre voluntad para pertenecer al sindicato o separarse de él. La Sala estima que no sólo al azar se debe el hecho de que a la manifestación de la renuncia al sindicato siga la inmediata expresión del deseo de acogerse a los beneficios convencionales.

Ref.: Expedientes de tutela acumulados 76.639, 76.649, 77.359, 77.361, 77.362, 77.365, 77.368, 77.438 y 77.444.

Acción de tutela impetrada en contra de Aerovías Nacionales de Colombia -AVIANCA-.

Carlos Arturo Jiménez Forero, Diego Alonso Briceño Londoño, Mario Eduardo Méndez Bautista, Víctor Gabriel Ortíz Orjuela, Luis Ernesto Cárdenas Escamilla, Carlos Julio Páez Pérez, Parmenio Vargas López, Carlos Alberto Clavijo Baquero y Luis Fernando Cardozo Paz.

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ

Santafé de Bogotá, D. C., Diciembre siete (7) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, previo estudio del Magistrado Ponente, procede a revisar las acciones de tutela de la referencia; al efecto, revisa las sentencias proferidas por los despachos judiciales que a continuación se relacionan:

Expediente No. T- 76.639: actor CARLOS ARTURO JIMENEZ FORERO; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el treinta (30) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el dieciocho (18) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T- 76.649: actor DIEGO ALONSO BRICEÑO LONDOÑO; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el veintinueve (29) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el dieciocho (18) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T- 77.359: actor MARIO EDUARDO MENDEZ BAUTISTA; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el veintinueve (29) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y

por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veinticinco (25) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T- 77.361: actor VICTOR GABRIEL ORTIZ ORJUELA; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el treinta (30) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veinticinco (25) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T- 77.362: actor LUIS ERNESTO CARDENAS ESCAMILLA; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el cuatro (4) de julio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veinticinco (25) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T- 77.365: actor CARLOS JULIO PAEZ PEREZ; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el treinta (30) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veinticinco (25) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T- 77.368: actor PARMENIO VARGAS LOPEZ; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el treinta (30) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veinticinco (25) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T-77.438: actor CARLOS ALBERTO CLAVIJO BAQUERO; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el veintinueve (29) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veintisiete (27) de julio del mismo año, en segunda instancia.

Expediente No. T-77.444: actor LUIS FERNANDO CARDOZO PAZ; sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral- el veintiocho de (28) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), en primera instancia, y por la Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- el veintisiete (27) de julio del mismo año, en segunda instancia.

La Sala de Selección número nueve, por auto de fecha trece (13) de septiembre del año en curso, acumuló los expedientes T-76.639 y T-76.649. Posteriormente, por auto de diecinueve (19) de septiembre, resolvió "Acumular, si a bien lo considera la Sala de Revisión respectiva, por existir unidad de materia, los expedientes de tutela números T-77.359, T-77.361, T-77.362, T-77.365, T-77.368, T-77.438 y T-77.444, a la demanda T-76.639, seleccionada para revisión y repartida al Dr. Fabio Morón Díaz, en providencia de fecha 13 de septiembre del presente año". Se procede, entonces a resolver sobre todas las anteriores decisiones en una sola sentencia.

I. ANTECEDENTES

A. La solicitud

Ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, las personas arriba mencionadas, ejercieron las acciones de tutela, en contra de la empresa AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA -AVIANCA S.A.-.

Los peticionarios exponen en general los siguientes hechos:

“1. Mi poderdante es miembro afiliado a la ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE VUELO ACDIV y directivo de la misma.

2. La Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo es una organización sindical de primer grado y de gremio, con personería jurídica legalmente reconocida por el Ministerio de Trabajo e inscrita bajo el número 1227 del 29 de agosto de 1961.

3. El demandante se encuentra vinculado a la empresa AVIANCA donde se desempeña como Ingeniero de Vuelo.

4. La empresa AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A. 'AVIANCA S.A.' y la ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE VUELO suscribieron el 27 de octubre de 1992 una convención colectiva de trabajo, cuya vigencia comprendía del 1 de julio de 1992 al 30 de junio de 1994.

5. La Asociación, el 25 de mayo de 1994 denunció, parcialmente, estando dentro del término legal la convención colectiva, ante la Inspectora 23 de la División de Vigilancia e Inspección de la División Regional de Santafé de Bogotá y Cundinamarca, así mismo presentó a consideración de la empresa el pliego de peticiones con el fin de mejorar el acuerdo colectivo; la empresa denunció igualmente la convención.

6. Al momento de iniciarse el conflicto la Asociación contaba con el 96% de los trabajadores agremiados, por cuanto de los 53 Ingenieros de vuelo de la unidad empresarial Avianca-Sam, 51 eran afiliados según consta en la resolución 02623 del 22 de agosto de 1994 por la cual se constató el censo. En tales condiciones podía la entidad sindical negociar en forma independiente su propia convención.

7. En principio y no obstante que existía conflicto colectivo con las otras organizaciones de trabajadores existentes en la empresa, se negó a negociar el pliego de peticiones de ACDIV, razón por la cual fue multada por el Ministerio.

8. En el transcurso de la negociación la empresa inició una serie de acciones tendientes a destruir a la organización, es así como a comienzos del mes de septiembre de 1994 despidió colectivamente a 9 ingenieros con fundamento en la resolución 0002 de enero 6 de 1993 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por la cual se facultó a la empresa para despedir a 20 trabajadores del área aeroportuaria; así mismo pensiona sin los requisitos de ley a un grupo de 4 afiliados; pensiona dentro de los parámetros legales a otros 3 ingenieros.

9. La etapa de arreglo directo se inició el 29 de julio de 1994 a petición de la Compañía

como obra en carta No. 70000-311 del 27 de julio de 1994. Transcurrida la etapa de negociación directa no hubo acuerdo entre las partes. Por mediación del Ministerio de Trabajo la empresa, mediante comunicación No. 75010-43347 del 19 de septiembre de 1994 comunicó su deseo de continuar negociando a partir del 21 del mismo mes.

10. El Ministerio de Trabajo había convocado un tribunal de arbitramento que dirimiera el conflicto de las agremiaciones minoritarias SINTRAVA, ACMA y ACAV, según resolución 002933 del 19 de agosto de 1994.

11. El 23 de agosto de 1994 ACDIV solicita al Ministerio la presencia de un inspector para que actúe en los términos del art. 444 del C.S.T. para constatar el desarrollo de la Asamblea Sindical.

12. El Ministerio en oficio de fecha agosto 26 de 1994 responde al sindicato en relación con la solicitud anterior que se abstenía de nombrar a un funcionario por cuanto de acuerdo con el artículo 452 ibídem, se trataba de una actividad de servicio público, lo cual obligaba a convocar el tribunal de arbitramento obligatorio.

13. El 31 de agosto de 1994 se celebró la asamblea de ACDIV, en ella se votó por el tribunal de arbitramento y solicita al Ministerio su convocatoria.

14. En documento posterior de fecha noviembre 1o. de 1994, atendiendo la indicación verbal dada por la Dra. Luz Stella Vieira, el día 31 de octubre de 1994, al Vicepresidente de ACDIV, se aportó el censo que se dice faltaba para expedir la ampliación de la resolución No. 002933 del 19 de agosto de 1994 y se incluyera a ACDIV en el Tribunal que habría de dirimir el conflicto colectivo como consta en el oficio ACDIV-203.

16. AVIANCA-SAM, suscribieron convención colectiva con sus organizaciones sindicales ACMA, SINTRAVA y ACAV, el 1o. de diciembre de 1994.

17. En mayo 26 de 1995 AVIANCA-SAM suscriben convención colectiva con la ASOCIACION COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES 'ACDAC', organización de industria y minoritaria dentro de la empresa, como un capítulo de la convención celebrada el 1o. de diciembre de 1994.

18. AVIANCA-SAM nuevamente arremete contra la organización sindical y exige a sus ingenieros de vuelo que para poder obtener los beneficios de la convención colectiva de trabajo, a la cual hicimos referencia, debían renunciar al sindicato de los ingenieros de vuelo ACDIV, como en efecto lo hacen 11 ingenieros y obtienen el incremento salarial y los demás beneficios convencionales.

19. Los ex-afiliados una vez renunciaron a ACDIV recibieron un incremento salarial un poco superior al 22%, con retroactividad al 1o. de julio de 1994.

20. Mi poderdante no ha querido renunciar a la organización sindical razón por la cual no se le han hecho los incrementos salariales pactados en la convención colectiva, estableciendo la empresa un trato desigual en las relaciones obrero-patronales que prohíbe la ley y nuestra Constitución Política.

21. De los 51 afiliados a ACDIV, que existían al inicio del conflicto hoy subsisten 11 afiliados

de la empresa AVIANCA-SAM; de los once afiliados incluido mi mandante sólo 4 afiliados son programados para labores de vuelo. AVIANCA-SAM cuenta en total con 23 ingenieros de vuelo”.

Con fundamento en los hechos expuestos, se formularon las pretensiones que se transcriben a continuación:

“Solicito se tutelen los derechos de trabajo, igualdad, conciencia, de asociación, sindicalización, negociación y concertación, de mi poderdante como trabajador de la empresa AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA S.A. para que cesen en los actos que atentan contra los derechos fundamentales anteriormente señalados, en razón a que en dicha empresa se ha impuesto un régimen de diferencias salariales, laborales y prestacionales entre los trabajadores sindicalizados a ACDIV, los no sindicalizados y los afiliados a las otras organizaciones existentes como ACDAC, SINTRAVA, ACMA y ACAV, presionando indebidamente a los asociados a ACDIV a RENUNCIAR a su derecho de ASOCIACION SINDICAL para obtener aumentos salariales. De otra parte el Ministerio de Trabajo no ha convocado el Tribunal de arbitramento que le de solución al conflicto de trabajo suscitado entre la ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE VUELO ‘ACDIV’ y la mencionada empresa.

Que cese la diferencia salarial y prestacional entre los trabajadores sindicalizados a ACDIV, los no sindicalizados o los beneficiarios a la convención colectiva vigente.

Que se abstenga la empresa de realizar actos que procuren constreñir a los ingenieros de vuelo como en el caso particular de mi poderdante para que renuncie a la organización sindical o se desafilien y así poder obtener los beneficios convencionales.

Como la empresa AVIANCA ha suscrito con las otras organizaciones sindicales existentes en la misma, esto es, SINTRAVA, ACAV y ACMA una convención colectiva, la cual fue depositada el 21 de diciembre de 1995, y capítulo especial con la ASOCIACION COLOMBIANA DE AVIADORES CIVILES ‘ACDAC’ un acuerdo colectivo con fecha 26 de mayo de 1995, solicitamos, que en aras de proteger los derechos invocados se de a mi poderdante tratamiento equitativo y se hagan extensivos los beneficios convencionales pactados aplicándolos transitoriamente mientras que se soluciona el conflicto”.

B. Las decisiones de primera instancia

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, resolvió, en cada uno de los casos examinados, negar la tutela, con base en los argumentos que se resumen a continuación:

1. En los procesos identificados con los números T-76.639 y T-77.438 el Tribunal consideró que “la acción se adelanta sobre derechos de rango legal que tienen señalado un trámite en la vía ordinaria laboral y para lo cual cuenta el accionante con la posibilidad de acudir ante los Jueces del Trabajo a fin de que éstos decidan, conforme a las normas legales, el derecho que le asiste al actor y en especial si se dan los supuestos del artículo 143 del C. S. del T. en su favor respecto de la nivelación salarial que opera en frente de igualdad de condiciones de eficiencia, rendimiento, jornada, etc.”.

Estimó, además, que no cabe la acción como mecanismo transitorio por no presentarse un perjuicio irremediable y que el ejercicio de conductas irregulares por parte de Avianca S.A. que se aduce en la demanda, no es susceptible de definición en sede de tutela “en virtud de estar contemplado por la legislación como delito que viola el derecho de asociación sindical y que de ser así debe ponerse de inmediato en conocimiento de la justicia penal...”.

Por último, el despacho judicial puntualizó que la tutela no se dirigió en contra del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que, por tanto, la Sala carece de elementos de juicio que la lleven a “concluir la presunta violación de los derechos constitucionales de los miembros del Sindicato con el propósito de constituirse en tribunal de arbitramento obligatorio...”.

2. En el caso de las acciones de tutela radicadas bajo los números T-76.649, T- 77.365 y T-77.368, el fallador de primera instancia indicó que “la ley establece como principio general la no coexistencia de varias convenciones colectivas en una misma empresa, y el principio de la unidad en la negociación colectiva, pues en virtud del artículo 470 del C.S.T., subrogado por el artículo 37 del decreto 2351 de 1965, además de lo dispuesto en la ley 48 de 1968 y el decreto 2519 de noviembre de 1993 el sindicato mayoritario es el que está legitimado para adelantar dicha negociación”.

Señaló, así mismo, que la afiliación a un sindicato y la desafiliación corresponden a un acto voluntario que la ley protege “sin que de otra parte se haya demostrado que haya sido cometida presión alguna para tomar tal determinación”.

Acotó, adicionalmente, que “existen varias acciones para la violación de las disposiciones laborales en general y de las convenciones colectivas en particular”. De conformidad con el artículo 485 del C.S. del T. el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyos funcionarios son, para esos efectos, autoridades policivas, tiene atribuciones para ejercer vigilancia y control sobre el cumplimiento de las disposiciones laborales.

También, fuera de lo anterior, los artículos 475 y 476 establecen que los sindicatos que sean parte en una convención colectiva y cada trabajador, si la violación es individual, tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de perjuicios y jurisprudencialmente se ha admitido que el sindicato accione a nombre de los asociados.

Además, el acto administrativo que negó la posibilidad de convocar un tribunal de arbitramento puede ser atacado ante la jurisdicción contencioso administrativa.

El perjuicio irremediable, entendido como aquel que sólo puede repararse mediante una indemnización, no se configura, pues el interesado puede solicitar a la autoridad judicial competente que se disponga el restablecimiento o protección del derecho y, para ello, dispone de las acciones indicadas.

3. Al resolver sobre la acción de tutela identificada con el número T-77.359, el Tribunal enfatizó que existen otros medios de defensa judicial, ya que los afectados por el comportamiento patronal “pueden hacer uso de la jurisdicción penal para impedir que se siga cometiendo ese tipo de conducta y sancione si es del caso tal como lo dispone el artículo 292 del código penal”. En lo referente a la aplicación de la convención colectiva al peticionario, indicó que la vía idónea para plantear esa pretensión es el proceso ordinario laboral.

De otra parte, advirtió que “tampoco se da el perjuicio irremediable, porque en primer término se requiere que el perjuicio sea reparado integralmente sólo mediante una indemnización, que no es el caso presente, y en segundo lugar, el accionante al tener la acción ordinaria ante la jurisdicción del trabajo puede obtener el reconocimiento y pago del aumento salarial...”.

4. Dentro del expediente número T-77.361 el juez de primera instancia advirtió que la intención del actor, según los términos del poder “no es otra que la de que se le tutelen sus derechos fundamentales constitucionales que considera vulnerados por AVIANCA S. A.”. Empero, los hechos invocados se refieren a presuntos actos de la accionada contra la organización sindical denominada ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE VUELO “ACDIV”, de modo que resulta imposible predicar “violación de derechos del accionante como persona individual, si la situación fáctica que plantea involucra sólo a la Asociación a la cual dice pertenecer y por tanto la que se presenta como objeto de los actos atentatorios por parte de la empresa demandada”. Señaló, además, que “para casos como el planteado existe la vía administrativa y sin que pueda hablarse de un mecanismo transitorio pues no cae bajo el espíritu del artículo 6o. del decreto 2591 de 1991 y 1o. del decreto 306 de 1992”.

5. En el caso del proceso radicado bajo el número T-77.362, el juzgador halló configurada la subordinación que, derivada del contrato de trabajo, torna procedente la acción de tutela en contra de particulares, sin embargo, precisó que “el ejercicio del derecho de asociación sindical debe regirse por lo dispuesto en la ley y la ley dispone que, independientemente del número de sindicatos que tenga una empresa, la representación de los trabajadores la tiene el que agrupe el mayor número de trabajadores (Artículo 26 del Decreto 2351 de 1965). Y dispone el numeral 5 del artículo 3o. de la ley 48 de 1968 que sólo cuando un sindicato gremial que no sea mayoritario pero que agrupe al 75% de los trabajadores de la misma profesión, oficio o especialidad de la empresa, el pliego de peticiones que presente deberá discutirse”.

Según el Tribunal, como quiera que ACDIV “no cumple ninguno de los requisitos mencionados según la resolución del Ministerio de Trabajo anexa, la empresa no ha violado los derechos de asociación e igualdad ni ninguno de los relacionados por el actor al abstenerse a discutir el pliego de peticiones presentado por la misma”.

En criterio del fallador de primera instancia, la igualdad salarial “no depende sólo del cargo que el trabajador desempeñe sino también de otros factores tales como eficiencia y antigüedad. Entonces, se requiere un proceso ordinario para que el juez determine, previo el análisis de las pruebas que se presenten al respecto, si a pesar de la conjunción de todos estos factores, se presenta la desigualdad”. La diferencia salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados resultante de una convención colectiva “no viola el derecho a la igualdad ya que la misma es el resultado de una negociación contemplada en la ley”.

6. Al decidir sobre la solicitud radicada bajo el número T-77.444, el tribunal de primera instancia indicó que la demanda no vinculó al Ministerio de Trabajo, razón por la cual, el tema relativo a la no convocatoria de un tribunal de arbitramento obligatorio no puede ser abordado. Puntualizó, además, que existen otros medios de defensa judicial, así: la

persecución sindical aducida debe ser ventilada ante la justicia penal en caso de estimar el demandante que se está en presencia de un delito; la desigualdad salarial es materia de controversia que corresponde decidir a la jurisdicción laboral ordinaria.

Advirtió además que si el Ministerio de Trabajo concluyó que no había sindicato mayoritario y que no era del caso ordenar un tribunal de arbitramento, no es posible imputar a la empresa conductas obstaculizadoras de la negociación colectiva. El trabajador, de acuerdo con la ley, puede solicitar libre y espontáneamente la aplicación de la convención colectiva y “caso distinto es la aplicación de la convención por ser el sindicato mayoritario, que se extiende a todos los trabajadores de la empresa, salvo que el interesado renuncie expresamente a los beneficios de la convención”.

Así las cosas, es la “decisión y voluntad del actor la que debe primar para determinar lo pertinente, y no puede hacerlo la Sala con desconocimiento de la ley...”.

C. La impugnación

El apoderado de los peticionarios impugnó, dentro del término legal, los fallos de primera instancia y para ello, reiteró los argumentos consignados en el escrito inicial e insistió en las violaciones aducidas, además, valiéndose de los planteamientos hechos por la Corte Constitucional en su sentencia No. T-102 de 1995, reiteró los apartes relacionados con la vulneración del derecho a la igualdad y puso especial énfasis en el principio conforme al cual a trabajo igual debe corresponder igual salario.

D. La Segunda instancia

La Corte Suprema de Justicia -Sala Laboral- conoció en segunda instancia de las providencias impugnadas y resolvió confirmarlas todas, con fundamento en las consideraciones que en seguida se resumen:

1. Según el derecho internacional del trabajo el conflicto jurídico se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido o actual cuya decisión corresponde al juez, “mientras que el conflicto de intereses tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo, cuya decisión compete al conciliador o al árbitro”.
2. El incremento salarial pretendido no es un derecho consolidado y por lo mismo, no se solicitó la decisión de un conflicto jurídico que la justicia ordinaria deba resolver. En esas condiciones no se cuenta con otro medio de defensa judicial y la tutela no es procedente como mecanismo transitorio.
3. Advierte que, por su naturaleza y finalidad la acción de tutela no es el mecanismo adecuado para resolver en equidad conflictos de intereses y no es viable su ejercicio “cuando, como en el presente caso el solicitante del amparo procura remediar para su beneficio individual un desequilibrio económico cuya enmienda planteó la organización de los trabajadores a la Empresa mediante la presentación de un pliego de peticiones que inició el conflicto colectivo económico y que naturalmente comprende a todos los trabajadores que tienen interés en dicha contienda”.
4. Considera que tampoco resulta viable aludir al estado de indefensión del peticionario o de

subordinación de la organización sindical que promovió el conflicto y representa al trabajador, “pues en este tipo de controversias los sindicatos actúan en pie de igualdad frente a los empleadores. El derecho del trabajo supone que la unidad de los asalariados, coaligados por objetivos económicos y profesionales comunes, supera la desigualdad existente en las relaciones laborales de carácter individual. Por ello resulta inadmisibles que, con el pretexto del ejercicio de la acción de tutela, en casos como el presente se invoque por el peticionario un estado de indefensión o inferioridad, desnaturalizando la razón de ser y los objetivos de las organizaciones obreras a las cuales la Constitución y la Ley han dotado de mecanismos idóneos para obtener el mejoramiento de sus condiciones de trabajo en un enfrentamiento equilibrado con los dueños de los medios de producción”.

5. Señala que las normas referentes a conflictos económicos buscan que sean las partes comprometidas, “en primer lugar, quienes directamente los solucionen por autocomposición y sólo a falta de ésta, por medio de tribunales de arbitramento que los decidan en equidad”. La jurisdicción laboral, ordinariamente, no resuelve en equidad los conflictos y “la Corte Suprema o el Tribunal Superior, según el caso, cuando en sede de homologación deben anular parcial o totalmente un laudo arbitral proferido para poner término a un conflicto de intereses, se encuentran impedidos para dictar la decisión de reemplazo”.

6. Así las cosas, considera que “ningún juez de derecho puede solucionar conflictos individuales de intereses decretando aumentos de salarios o creando otros beneficios extralegales pues la legislación prevé que sean los sujetos del contrato de trabajo los que acuerden la remuneración que debe recibir el trabajador por la labor que ejecute. Sólo a falta de ese acuerdo expreso, pero ya visto el problema como un conflicto jurídico, está el empleador obligado a pagar -respetando en todo caso el mínimo legal- el salario que ordinariamente se reconoce por la misma labor, o en su defecto, el que se fije tomando en cuenta la cantidad de trabajo, la aptitud del trabajador y las condiciones usuales de la región (arts. 132 y 144 del C. S. T.).

7. Sostiene que es posible que los trabajadores, con base en normas preestablecidas, planteen como conflicto jurídico el derecho a percibir una remuneración mayor “en todos aquellos eventos en los cuales ese salario superior deba haberseles reconocido con fundamento en preceptos legales, convencionales, o contractuales que dispongan la corrección monetaria o cualquier otro mecanismo de salvaguardia o mejoramiento salarial, asuntos que sólo podrán ser rectamente decididos luego de un detallado examen probatorio, previa audiencia de las partes interesadas y con la observancia de las garantías que ofrece el juicio ordinario laboral”, para obtener los salarios dejados de percibir y el pago de los perjuicios generados por la mora, empero, en estos casos la tutela es improcedente ya que el afectado dispone de otros medios de defensa judicial. Igualmente, se presenta un conflicto jurídico cuando el trabajador pretende un aumento salarial con fundamento en el principio de que “a trabajo igual corresponde un salario igual”.

8. Indica que el artículo 38 del Código de Procedimiento Civil autoriza a los jueces para resolver los procesos en equidad, siempre que versen sobre derechos disponibles, las partes lo soliciten o la ley lo autorice, y el artículo 351 excluye la impugnación de las sentencias dictadas en equidad. Por ello, sería inconcebible que un juez de tutela ordenara incrementos salariales con fundamento en su particular concepción de la equidad, mediante una decisión

impugnable ante el superior, “cuyo concepto de la equidad probablemente no coincida con el del juzgador de primera instancia y también posiblemente difiera del de la correspondiente sala revisora de la Corte Constitucional”.

9. Pero además, si la fijación del salario futuro no puede efectuarse por el juez, “tampoco es posible una acción judicial utilizable por alguno de los contratantes para obligar al otro a aceptar unas condiciones de remuneración diferentes a las pactadas o establecidas en la ley. La figura de la revisión de los contratos y de las convenciones colectivas prevista en los artículos 50 y 480 del CST permite que el juez de derecho decida sobre la existencia de graves alteraciones de la normalidad económica ocurrida por fuera de los marcos usuales de la previsión contractual, pero tal pronunciamiento, eminentemente declarativo, de ninguna manera lo autoriza a suplir o suplantar la autonomía de las partes para negociar y fijar las nuevas condiciones en que se ejecutará el trabajo”.

10. Por ello, el juez de tutela no puede relevar a otras autoridades en el cumplimiento de las funciones que les corresponden “tal como acontece en el presente asunto, pues el artículo 486 del Código Sustantivo del Trabajo faculta al Ministerio del Trabajo para que ordene las medidas preventivas a impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales contemplados en las leyes, convenciones, pactos colectivos o laudos arbitrales”.

11. Por último, advierte que en contra de la resolución, mediante la cual el Ministerio de Trabajo negó la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio, procede el recurso de reposición y, en caso de ser desatado desfavorablemente, “el recurrente tendría a su alcance otro medio de defensa judicial, acudiendo ante la jurisdicción contencioso administrativa con el fin de obtener la invalidez del mencionado acto administrativo”. Las presiones que, según el actor, ejerce la empresa en contra del sindicato no pueden ventilarse en sede de tutela y el peticionario cuenta con la posibilidad de pedir la intervención del Ministerio de Trabajo y de poner tales hechos en conocimiento de los jueces penales.

II. CONSIDERACIONES DE LA SALA

A. La competencia

Esta Sala de la Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias proferidas dentro de los procesos de la referencia, según lo dispuesto por los artículos 86, inciso segundo, y 241, numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del decreto 2591 de 1991. Se procede a la revisión, en virtud de la selección practicada por la Sala correspondiente y del reparto verificado en la forma prevista por el reglamento de la Corporación.

B. Trámite previo a la decisión de fondo

Los Magistrados integrantes de la Sala Octava de Revisión, a la cual le correspondió inicialmente conocer el proceso de revisión de la referencia, en vista de que salvaron su voto

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

“Santafé de Bogotá, D.C., diciembre primero (1o.) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

“Los suscritos Magistrados, en relación con la sentencia proferida por la Sala Plena de la Corporación, en los procesos distinguidos con los Nos. T-76639, T-76649, T-77359, T-77361, T-77362, T-77365, T-77368, T-77438 y T-77444, dejamos constancia en el sentido de que respetamos la decisión adoptada por la Corte, pero aclaramos nuestro voto, para expresar que reiteramos los conceptos que sustentaron nuestro salvamento de voto en la Sentencia SU-342 de 2 de agosto de 1995.”

“FABIO MORON DIAZ

Magistrado

“VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

“JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

“MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General”

C. La materia

1. El problema jurídico que debe abordar la Sala, a propósito de las acciones de tutela que en esta oportunidad se revisan, estriba en la diferencia salarial y prestacional que, según los actores, existe entre los trabajadores de la empresa AVIANCA S.A., porque a los afiliados a cuatro sindicatos y a los trabajadores no sindicalizados el empleador les reconoce los beneficios pactados en una convención colectiva, en tanto que ellos, miembros de una quinta organización sindical, por no haber llegado a un acuerdo con la empresa, resultan marginados de los beneficios convencionales.

Aducen, además, los peticionarios que la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo, sindicato gremial del que hacen parte, ha sufrido presiones indebidas por parte de la empresa y que, a consecuencia de esa circunstancia, ha disminuido notablemente el número de afiliados, ya que, se les exige a sus miembros renunciar a la organización sindical como condición para obtener los incrementos salariales y el resto de las prerrogativas acordadas, situación que, en sentir de los actores, se traduce en la vulneración de los derechos de asociación y a la igualdad, en este último caso, por la razón adicional de que quienes

desempeñan una misma labor son remunerados de manera distinta, con evidente desconocimiento del principio que impone un salario igual para trabajo igual.

2. La controversia planteada exige que como cuestión preliminar, se dilucide el tema referente al derecho a la igualdad, cuya repercusión en el ámbito laboral esta Corporación ha destacado al señalar 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”. (Sentencia No. T-230 de 1994. M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz).

En relación con el mismo tema la Corte ha expuesto:

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

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

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

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

El ex-constituyente Guillermo Guerrero Figueroa, y en el mismo sentido se expresa el mexicano Mario de la Cueva, incluyen dentro del calificativo CONDICIONES DE TRABAJO todos ‘los beneficios, cualquiera que sea su naturaleza que se concedan a un trabajador’ los cuales ‘deben extenderse a quienes cumplan un trabajo igual, de ahí la acción llamada de nivelación de condiciones de trabajo’.

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

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

3. Además, en sentencia No. T-143 de 1995, la Corte consignó, acerca del principio a trabajo igual salario igual, los siguientes planteamientos:

Precisamente, el principio a trabajo igual salario igual se traduce en una realización específica y práctica del principio de igualdad.

Constitucionalmente el principio se deduce:

-Del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 1o., 2o. y 25 C.P.)

-Del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 1o., 25 y 53, inciso final C.P.).

- Del principio de igualdad pues la naturaleza conmutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art. 13. C.P.).

-De los principios sobre la igualdad de oportunidades, que supone naturalmente no sólo la correspondencia o el balance que debe existir entre el valor del trabajo y el valor del salario, sino con respecto a los trabajadores que desarrollan una misma labor en condiciones de jornada y eficiencia iguales; el establecimiento de la remuneración mínima vital y móvil 'proporcional a la calidad y cantidad de trabajo', e incluso, la 'irrenunciabilidad de los beneficios mínimos' establecidos en las normas laborales, pues el trabajo realizado en ciertas condiciones de calidad y cantidad tiene como contraprestación la acreencia de una remuneración mínima que corresponda o sea equivalente a dicho valor (art. 53 C.P.).

El artículo 143 del C.S.T., que consagra el mencionado principio a nivel legal, es un trasunto fiel de la filosofía recogida en los textos constitucionales de diferentes países y en los convenios y tratados internacionales, que prohíben la discriminación salarial fundada en hechos, circunstancias o situaciones que realmente no corresponden a la consideración objetiva de la calidad y cantidad de trabajo.

(...)

Pero debe agregarse que el sustrato filosófico que subyace en el principio, se revela en el sentido de que lo que básicamente se reconoce es una relación de equivalencia de valores prestacionales, a modo de justicia conmutativa, en cuanto a lo que da o suministra el trabajador al patrono y lo que éste recibe a cambio, lo cual se adecúa a los valores constitucionales de la justicia, la igualdad y el orden justo.

Cabría agregar además que el principio traduce igualmente la proyección de la democracia en las relaciones de trabajo porque estas al igual que aquélla se construyen básicamente sobre la idea de la igualdad jurídica y la igualdad material” (M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell).

4. En procura de una mayor comprensión de la situación que se examina, el magistrado sustanciador solicitó a la empresa AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA -AVIANCA S.A.- informar a la Sala acerca de los siguientes aspectos:

b) A los once trabajadores que renunciaron a la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo -ACDIV- ¿se les aplica el reajuste salarial con base en la convención colectiva? Si o no y ¿por qué?

c) A los nueve trabajadores que recurrieron a la acción de tutela ¿se les aplica el reajuste salarial con base en la convención colectiva? Si o no y ¿por qué?

Las respuestas obtenidas se transcriben a continuación:

“1. Con relación al literal a) la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre AVIANCA, SINTRAVAL, ACAV y ACMA el 1o. de diciembre de 1994, se aplica a todos los trabajadores afiliados a dichas organizaciones sindicales que presentaron pliego de peticiones conjunto.

2. Los trabajadores a que se refiere el literal b), son Ingenieros de Vuelo, quienes se ENCONTRABAN afiliados a la ASOCIACION COLOMBIANA DE INGENIEROS DE VUELO, ACDIV, sindicato que tiene suscrito con la Empresa un Capítulo Especial, quienes han presentado en los últimos cuatro años pliegos de peticiones independientes de los demás sindicatos, y que haciendo uso de la libertad de asociación sindical comunicaron expresamente a la Compañía su renuncia a la ACDIV al igual que su adhesión también expresa a la Convención Colectiva de Trabajadores de AVIANCA con SINTRAVAL, ACAV y ACMA, razón por la cual se les aplicó el aumento pactado en dicha convención.

3. Los trabajadores a que se refiere el literal c), por tener pactado en su capítulo especial un sistema de remuneración diferente al de los otros sindicatos, por no adherirse a la Convención Colectiva suscrita con los otros sindicatos y con base en el principio de inescindibilidad de la norma laboral no se les aplica dicha convención en lo referente a

salario”.

5. La Sala advierte que un análisis inicial de la prueba transcrita es suficiente para demostrar la existencia de un tratamiento diferenciado, por cuya virtud se coloca a los peticionarios de la acción de tutela en una situación de desventaja salarial frente a los trabajadores de la empresa que desempeñan tareas diferentes a las suyas y, en especial, respecto a quienes pese a cumplir la misma labor reciben mayor remuneración; en uno y otro caso, el criterio relativo a la aplicación o no aplicación de la convención colectiva suscrita, dependiendo de si hubo o no acuerdo entre patrono y asalariados, es el que determina la diversidad de regímenes aplicables.

La Sala debe establecer si el criterio que el empleador utiliza para introducir la diferencia de trato anotada es objetivo y razonable; para ello es indispensable tener en cuenta las específicas circunstancias que el caso bajo examen presenta.

Es lógico que la convención colectiva sea aplicada a los afiliados de los sindicatos que la pactaron y a quienes, posteriormente adhirieron a ella, sin embargo, no puede perderse de vista que en el caso de la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo -ACDIV- no ha sido posible modificar el régimen salarial convenido, debido a que la etapa inicial de negociación directa entre el sindicato y el empleador fracasó y a que, ante ese fracaso, los trabajadores afiliados carecen de mecanismos jurídicos que, de manera inmediata, brinden solución al conflicto; en efecto, el ejercicio del derecho de huelga les está vedado ya que las actividades de las empresas de transporte por tierra, mar y aire son servicios públicos, y, de otro lado, la convocatoria de un tribunal de arbitramento les fue negada por el Ministerio de Trabajo mediante resolución No. 001554 de 22 de mayo de 1995.

El Ministerio de Trabajo negó la constitución del tribunal de arbitramento solicitado, porque el artículo 1o. del decreto 904 de 1951 dispone que “no puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa” y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca que es el mayoritario, tiene la representación de los trabajadores, por así contemplarlo el artículo 26 del decreto 2351 de 1965 y, asumiendo la representación de otras organizaciones sindicales, firmó la convención colectiva que rige las respectivas relaciones de trabajo.

Empero, es necesario puntualizar que, tal como se lee en la parte considerativa de la resolución comentada, en estos casos de representación, de acuerdo con artículo 11 del decreto 1373 de 1966 el sindicato mayoritario debe avisar a los otros sindicatos “con treinta (30) días de anticipación la fecha en que ha de celebrarse la asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa”.

Es de anotar que, según la resolución citada, el anterior procedimiento fue omitido, pues “se infiere de las normas transcritas, que la empresa Aerovías Nacionales de Colombia S.A. y la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo, pretermitieron el procedimiento establecido por la ley, para la discusión de los puntos o materias que le interesaban a la asociación, toda vez que la representación de los trabajadores, en este caso particular, correspondía al

Sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca, por ser la organización mayoritaria dentro de la empresa”.

Así las cosas, se desprende del texto de la resolución por medio de la cual se negó la constitución de un tribunal de arbitramento que la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo -ACDIV- no estuvo representada por el sindicato mayoritario de la empresa en las negociaciones iniciales, por haberse pretermitido el procedimiento legalmente fijado, que imponía el aviso a esa organización gremial con una antelación de treinta días a la fecha de la correspondiente asamblea general y, fuera de lo anterior, la negociación que intentó fracasó en la etapa inicial sin que haya posibilidad de recurrir a la huelga o a los árbitros.

En las condiciones descritas no es razonable que la empresa se empece en negar a los trabajadores de ACDIV el aumento salarial a que tienen derecho ya que, de conformidad con reiterada jurisprudencia de esta Corporación “Si el estado le cierra las puertas a la solución de un conflicto colectivo del trabajo y el empleador se aprovecha de esta circunstancia para mantener permanentemente un salario desvalorizado, se le ocasiona un mal muy grave a los trabajadores. Debe recordarse que el mal no se puede proteger jurídicamente, hacerlo incita a la violencia y ésta no es la finalidad del Estado Social de Derecho” (Sentencia No. 102 de 1995. M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero).

6. En la sentencia citada la Corte enfatizó que la retribución que el trabajador percibe debe, por lo menos, mantener el valor que tenía cuando se fijó dentro de la relación laboral, pues la pérdida del valor adquisitivo de la moneda desvaloriza el salario que, por lo mismo, debe actualizarse. Consideró la Corte que en el campo de las relaciones laborales “no impera indiscriminadamente la autonomía de la voluntad de las partes, sino que, en desarrollo de la especial protección que se le da al trabajo, se aplican automáticamente disposiciones que vienen DE FUERA de la voluntad de los contratantes”. De ahí que, en palabras de la Corte, “En una sociedad que tiene una economía inflacionaria como lo reconoce la misma Constitución en los artículos 373 y 53, el salario no puede ser una deuda de dinero. En realidad se trata de una deuda de valor. Es decir, la explicación del salario no se encuentra tanto en el principio nominalista como en el principio valorativo. Esto porque las personas trabajan fundamentalmente para tener unos ingresos que les permitan vivir en condiciones humanas y dignas. Por ello el salario se debe traducir en un valor adquisitivo. Y si éste disminuye, hay lugar a soluciones jurídicas para readquirir el equilibrio perdido”.

Finalmente, puntualizó la Corte:

“...El artículo 53 de la carta, habla precisamente de la remuneración MOVIL. La Corte considera que ese calificativo no sólo comprende al salario mínimo sino a todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral, prueba de lo cual es el reajuste automático de todas las pensiones. Sería absurdo que al TRABAJADOR PASIVO se le reajustara su pensión y no se reajustara su salario AL TRABAJADOR ACTIVO. Por consiguiente, si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo

justo....”.

Es de mérito anotar que la circunstancia de no haber llegado a un acuerdo con la organización sindical no puede ser tomada como pretexto para mantener congelados los salarios, porque el aumento salarial no depende tan sólo de ese eventual acuerdo. Las condiciones dignas y justas que, según la Carta, deben presidir el desarrollo de la relación laboral exigen la ponderación de otros factores. Así lo entendió la Corte cuando expuso que “en el campo de la remuneración laboral, el patrono está obligado a evaluar los distintos factores que confluyen en la prestación de servicios por cada uno de sus trabajadores, a fin de reconocer salarios justos, proporcionales a la cantidad y calidad del trabajo, según lo dispuesto en el artículo 53 de la Carta Política”, y que se contraría la dignidad humana si “entre trabajadores igualmente calificados, que rinden lo mismo en cantidad, calidad y tiempo de trabajo para el mismo patrono, y en idénticas condiciones, se introducen formas de distinción de sus remuneraciones, por cuanto de manera injustificada se trata a unos como superiores y a otros como inferiores...”(Sentencia No. T-136 de 1995. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

7. Aunque podría pensarse, ab initio, que a los peticionarios de la tutela les basta adherir a la convención para ser beneficiados con los incrementos salariales y demás prestaciones en ella contenidos, la Sala observa que la situación analizada no se reduce a lograr el aumento salarial sino que, adicionalmente, involucra una pretensión referente a la defensa del derecho de asociación sindical que asiste a los actores.

“Adjunto a la presente encontrará copia debidamente radicada y recibida de mi renuncia a la Asociación Colombiana de Ingenieros de Vuelo ‘ACDIV’.

Por lo anterior manifiesto expresa y voluntariamente, mi deseo de acogerme a la actual Convención Colectiva de Trabajo del Sindicato de Trabajadores de Avianca ‘SINTRAVA’, suscrita el 01 de diciembre de 1994, para el período del 01 de julio de 1994 al 30 de junio de 1996” (Folio 132 del expediente T-77.361. Subrayas fuera de texto).

Conviene, entonces, reiterar la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre esta materia:

“En este orden de ideas, no es admisible la discriminación proveniente 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 de 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 allí que, en forma expresa, el artículo 143 del Código Sustantivo del trabajo haya prohibido las diferencias en el salario por razones de actividades sindicales” (Sentencia No. T-136 de 1995. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

8. Constatada la violación del derecho a la igualdad, del principio a trabajo igual salario igual que es su trasunto y del derecho de asociación sindical, es preciso indagar acerca de los medios jurídicos que el ordenamiento ofrece para su protección. En las sentencias que son objeto de revisión se alude a la acción ordinaria laboral, a las acciones contencioso administrativas y a acciones de índole penal.

Siguiendo los criterios adoptados por la Corte Constitucional en reiterada jurisprudencia, es necesario advertir que la vía ordinaria laboral carece de la eficacia requerida para la protección de los derechos fundamentales que, constitucionalmente, se encarga al juez de tutela, otro tanto puede afirmarse de las acciones contencioso administrativas, sin olvidar que en éste último caso y también en relación con las acciones penales, se persiguen objetivos principales diferentes a la vigencia de los derechos fundamentales, razón por lo cual no son idóneas para desplazar a la acción de tutela. Es pertinente, recordar, una vez más, un pronunciamiento reciente de la Corte Constitucional:

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

“Los juzgadores de instancia negaron la tutela impetrada por considerar que las pretensiones de los actores no se podían actuar a través de la acción de tutela, sino acudiendo a los trámites propios de un proceso ante la justicia ordinaria laboral.

No comparte la Corte dicha apreciación por las siguientes razones:

Los derechos laborales deben ser considerados y analizados dentro del campo del derecho individual o del derecho colectivo del trabajo.

El contrato de trabajo que rige una relación de trabajo de carácter particular constituye la fuente principal de la cual se derivan una serie de deberes, obligaciones y derechos tanto para el patrono como para el trabajador.

Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela, en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.)”.

Así las cosas, la efectividad de los derechos constitucionales afectados puede garantizarse

acudiendo a la acción de tutela que ofrece la eficacia y la idoneidad que se echan de menos en los medios ordinarios de defensa que, se repite, apuntan, primordialmente a la defensa de derechos de categoría diferente a la de los derechos fundamentales, de modo que su operancia suele dejar intactas violaciones a estos últimos. En el pronunciamiento citado la Corte indicó que “las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical”. (M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell).”

Considera la Sala que es importante puntualizar que los temas jurídicos involucrados se han analizado merced a la relevancia constitucional que revisten, y que se ha omitido la solución de aspectos que deben dilucidarse ante las instancias correspondientes, tales como la posible aplicación automática y por ministerio de la ley de la convención colectiva a todos los trabajadores de la empresa, en los términos del artículo 471 del C.S.T.; o la legalidad de la resolución que negó la convocatoria de un tribunal de arbitramento o las posibles incidencias penales del caso sub lite. Empero, de conformidad con las pautas trazadas en la sentencia de unificación No. 342 de 1995, procede la acción de tutela en forma plena y, en consecuencia, en la parte resolutive, se ordenará a la empresa demandada efectuar la nivelación salarial correspondiente.

En relación con las medidas preventivas que el Ministerio de Trabajo puede adoptar con base en el artículo 486 del C. S T, para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus derechos laborales, es necesario aclarar que no son medios judiciales de defensa y que, por tanto, no enervan la procedencia de la acción de tutela.

8. Es indispensable poner de manifiesto respecto a la procedencia de la acción de tutela que en eventos como éste, aquel instrumento procesal también opera frente a particulares por hallarse acreditado un estado de subordinación que es ínsito al contrato de trabajo, y que además, se configura una situación de indefensión derivada del fracaso de la etapa de negociación directa y de la imposibilidad de acudir a la huelga o al dictamen de los árbitros, según lo expuesto dentro de esta providencia.

La Sala estima que los actores tienen la legitimidad para impetrar la acción de tutela en nombre propio, ya que, tal como se demostró, la violación de los derechos los afecta a ellos, individualmente, y por tanto, es erróneo pensar que formularon pretensiones que, por interesar sólo al sindicato, no estaban llamadas a prosperar. Con independencia de lo que acontece con la organización sindical, lo cierto es que un salario inferior al reconocido a otros trabajadores tiene incidencia directa sobre el derecho a la igualdad de los actores, y que el reconocimiento de esas prerrogativas a quienes no forman parte de su asociación repercute en su personal posibilidad de decidir libremente si continúan perteneciendo o no al sindicato.

9. Por último, la Sala insiste en la trascendental tarea que la Constitución de 1991 confió a los jueces de la República en aras de la protección de los derechos fundamentales. El

cumplimiento de una misión de esta naturaleza exige que, cuando menos, el juez conozca el derecho vigente y aplicable a la situación concreta sometida a su conocimiento y decisión, pues no es procedente que la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá siga utilizando la definición del perjuicio irremediable que contenía el inciso 2o. del numeral 1o. del artículo 6 del Decreto 2591 de 1991, que fue declarado inexecutable por sentencia No. C-531 de 1993 emanada de esta Corporación.

III. DECISION

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

RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR las sentencias proferidas por la Honorable Corte Suprema de Justicia, Sala Laboral, en segunda instancia y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, en primera instancia, dentro de las acciones de tutela instauradas por Carlos Arturo Jiménez Forero, Diego Alonso Briceño Londoño, Mario Eduardo Méndez Bautista, Víctor Gabriel Ortíz Orjuela, Luis Ernesto Cárdenas Escamilla, Carlos Julio Páez Pérez, Parmenio Vargas López, Carlos Alberto Clavijo Baquero y Luis Fernando Cardozo Paz.

SEGUNDO. CONCEDER, en cada uno de los casos, la tutela impetrada. En consecuencia, la empresa AEROVÍAS NACIONALES DE COLOMBIA -AVIANCA S.A.- procederá, en el improrrogable término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta sentencia, a efectuar los aumentos salariales a Carlos Arturo Jiménez Forero, Diego Alonso Briceño Londoño, Mario Eduardo Méndez Bautista, Víctor Gabriel Ortíz Orjuela, Luis Ernesto Cárdenas Escamilla, Carlos Julio Páez Pérez, Parmenio Vargas López, Carlos Alberto Clavijo Baquero y Luis Fernando Cardozo Paz, en la misma forma en que aparecen establecidos en la convención colectiva de fecha primero (1) de diciembre de 1994, sin que para ello sea necesario que renuncien a la organización sindical de la cual son miembros.

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

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Aclaración de voto a la Sentencia SU-599/95

CONFLICTO LABORAL-Improcedencia de tutela (Aclaración de voto)

La acción de tutela no está consagrada para sustituir al juez laboral ni para definir conflictos jurídicos de trabajo, sino que constituye un mecanismo subsidiario de defensa judicial y por tanto no es procedente frente al caso particular.

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

No es posible que la acción de tutela prospere con respecto de quienes ya iniciaron la reivindicación de sus derechos por la vía ordinaria, pues una vez definido el proceso, la decisión tomada a favor o en contra hace tránsito a cosa juzgada, de manera que sobre la misma, no puede volver a pronunciarse ninguna otra autoridad, incluyendo al juez de tutela, salvo que en su decisión el funcionario judicial hubiese incurrido en una "vía de hecho". La tutela no puede sustituir la competencia del juez laboral en lo concerniente a la definición de los conflictos jurídicos de trabajo. Los derechos laborales derivados de la interpretación o aplicación de las convenciones colectivas o pactos colectivos corresponde decretarlos al juez del trabajo, mediante el ejercicio de la acción ordinaria laboral, con base en los medios de prueba pertinentes, salvo la violación de derechos fundamentales constitucionales.

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Prueba (Aclaración de voto)

No se trata por tanto de que dos personas que desempeñan genéricamente el mismo oficio tengan derecho por ese solo hecho a igual salario, ya que de acuerdo con la norma vigente mencionada, es necesario demostrar plenamente no solo la condición genérica del trabajo sino también la jornada y las condiciones de eficiencia igual de ese mismo trabajo, en forma concreta, específica e individual. No se aportó el término de comparación, en cuanto a que frente a cada uno de los miembros del sindicato, existen otros trabajadores no sindicalizados que desarrollando una misma labor en igualdad de condiciones y eficiencia, devengan un mayor salario, lo que en esencia corresponde a la competencia de la jurisdicción del trabajo en la definición del conflicto jurídico laboral, que instituyó la Jurisdicción del Trabajo para decidir esta clase de conflictos. Un criterio distinto debilita la jurisdicción laboral y su diáfana competencia.

DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación salarial y prestacional (Aclaración de voto)

No se quebranta el derecho fundamental a la igualdad, pues este no puede invocarse desde una perspectiva general y abstracta como se plantea en la acción de tutela al pretender que la nivelación salarial se reconozca a todos los miembros del sindicato, sin haberse demostrado la existencia de un trato discriminatorio y la violación al principio “a trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”, lo que fue materia de los distintos procesos ordinarios laborales que terminaron ante la justicia del trabajo con efectos de cosa juzgada.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Libertad (Aclaración de voto)

No se infringe el derecho a la asociación sindical, pues como lo admite la misma sentencia “el patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo”. La existencia del pacto colectivo no obedece a una actitud caprichosa y discriminatoria del patrono para con la organización sindical, sino que se trata de una facultad que le otorgan la Constitución y la Ley a los trabajadores no sindicalizados, para que éstos sin necesidad de asociarse, puedan negociar con el patrono la obtención de unas mejores prerrogativas de trabajo frente a los demás trabajadores sindicalizados, sin que ello conduzca a la vulneración de derecho fundamental alguno.

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Libertad (Aclaración de voto)

Se pregunta “cuál sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a este”, es precisamente la Constitución Política que “garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales”, y cuando admite que el patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, pues lo contrario sería obligar a los trabajadores no sindicalizados que suscriban el pacto colectivo en los mismos términos en que se firmó la convención colectiva de trabajo, sin apartarse de ella, haciendo nugatoria la posibilidad de la negociación colectiva con aquellos trabajadores no afiliados al sindicato en lo concerniente a sus relaciones laborales. Con ello, lo que se obtendría en la práctica sería acabar con los pactos colectivos y desde luego con la negociación colectiva a que tienen derecho constitucionalmente los trabajadores no sindicalizados, lo cual es inconsecuente con los

principios que enmarcan la justicia social y con el precepto constitucional citado.

COSA JUZGADA-Desconocimiento de sentencia (Aclaración de voto)

La acción de tutela abusivamente ejercida, hace a un lado todos los demás procesos, y no deja en firme decisión alguna de los jueces de la República. Se desconocen las sentencias que pusieron fin a procesos válidamente tramitados, que se ciñeron a las exigencias del debido proceso.

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

Los trabajadores sí tenían otro medio de defensa judicial. Así se reconoce en la misma demanda de tutela, cuando se narra que algunos de ellos demandaron por vía ordinaria las mismas pretensiones planteadas en la acción de tutela, obteniendo algunos sentencias favorables y otros, desfavorables por falta de pruebas. Especialmente peligrosas son las consideraciones sobre la “falta de idoneidad y eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial”. Es claro, y no se discute, que comparados, en su duración, con el proceso de tutela, no hay, y jamás podrá haber, “medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces”. Este equivocado concepto de la idoneidad y la eficacia, ha sido causa principal del abuso de la acción de tutela. Que no se estableció para reemplazar todos los demás procesos.

Ref.: Expedientes T-76639, T-76649, T-77359, T-77361, T-77362, T-77365, T-77368, T-77438 y T-77444.

Los suscritos Magistrados, en relación con la sentencia proferida por la Sala Plena de la Corporación, en los procesos distinguidos con los Nos. T-76639, T-76649, T-77359, T-77361, T-77362, T-77365, T-77368, T-77438 y T-77444, dejamos constancia en el sentido de que respetamos la decisión adoptada por la Corte, pero aclaramos nuestro voto, para expresar que reiteramos los conceptos que sustentaron nuestros salvamentos de voto en la Sentencia SU-342 de 2 de agosto de 1995.

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado