

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Subordinación e indefensión

DERECHO A LA MOVILIDAD DEL SALARIO-Alcance

DERECHO A LA MOVILIDAD DEL SALARIO-No cobija solo al salario mínimo sino a toda clase de remuneración

La condición de la movilidad del salario no es predicable exclusivamente del salario mínimo, sino que cobija a toda clase de remuneración, en el entendido de que ésta constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario. Es por ello que la falta de incremento del salario de los trabajadores atenta directamente contra este principio constitucional, tornándose idónea la acción de tutela para conocer de los casos que lo comprometen. La movilidad del salario se justifica dentro de una economía inflacionaria, para evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL-Constituye una manifestación de la igualdad

La libertad de asociación sindical además de ser una institución del derecho laboral colectivo que permite a los trabajadores agruparse con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo, constituye una manifestación del derecho a la igualdad en la medida en que equilibra la relación entre el empleador y los trabajadores y crea escenarios de negociación en condiciones igualitarias. Si no existen circunstancias fácticas que justifiquen un trato diferencial entre trabajadores, no le es dado al empleador crear artificialmente factores de discriminación que además de lesionar los derechos individuales de los trabajadores, atentan contra el núcleo esencial del derecho de asociación, por cuanto ponen en riesgo su poder de negociación y hasta su existencia. En efecto, la Corte ha señalado que, en ausencia de factores objetivos de diferenciación, los beneficios otorgados a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados deben ser iguales, so pena de que el empleador incurra en violación de los derechos de igualdad y de asociación sindical.

CONVENCION COLECTIVA-Imposibilidad de pactar condiciones menos favorables que las consagradas en la Constitución y en la ley

La convención colectiva es un instrumento propio del derecho laboral que permite a los trabajadores mejorar sus condiciones económicas, de manera que no es admisible que en un acuerdo de tal naturaleza se pacten condiciones menos favorables que las consagradas en la Constitución y en la ley, ni tampoco que en ausencia de regulación expresa sobre una materia, se dejen de aplicar directamente las normas que establecen derechos mínimos de los trabajadores, como lo es la condición de la movilidad del salario.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD-Vulneración por no realizarse incremento salarial

La falta de incremento salarial, además de lesionar la capacidad adquisitiva de los accionantes, comporta una vulneración a los derechos de igualdad y de asociación. La violación del derecho a la igualdad surge del hecho del desconocimiento de la premisa: “a trabajo igual salario igual”, bajo el entendido de que otros trabajadores con iguales cargos pero bajo la especial circunstancia de no ser empleados sindicalizados sí obtuvieron el correspondiente aumento en su remuneración. Esta circunstancia también comporta la violación de la libertad de asociación sindical, toda vez que la brecha salarial constituye un motivo para que los trabajadores sindicalizados desertaran de las filas de la organización sindical y, eventualmente, optaran por suscribir el pacto colectivo con el fin de obtener un incremento salarial, que se itera, deriva de la misma Carta Política y no debe sujetarse a la condición de ser sindicalizado o no sindicalizado.

ACCION DE TUTELA-Incremento salarial de trabajadores sindicalizados de Cafam

Referencia: expedientes T-1418312, T-1420454 y T-1421148

Accionantes:

María del Carmen Ramírez Veloza

Sara Piratova Fuquene

Demandado: Caja de Compensación Familiar CAFAM

Magistrado Ponente:

Dr. RODRIGO ESCOBAR GIL

Bogotá D. C., diecinueve (19) de enero de dos mil siete (2007)

La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Rodrigo Escobar Gil, Marco Gerardo Monroy Cabra y Nilson Pinilla Pinilla, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

En el trámite de revisión de los fallos proferidos en los procesos correspondientes a los expedientes T-1.418.312, T-1.420.454 y T-1.421.148, los cuales fueron seleccionados por la Sala de Selección Número Nueve de la Corte Constitucional y acumulados por presentar unidad de materia, criterio que comparte la Sala Cuarta de Revisión a quien correspondió su estudio por reparto.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos Comunes a los Expedientes T-1418312, T-1420454 y T-1421148

Los ciudadanos José Ignacio Contreras Ballén, María del Carmen Ramírez Veloza y Sara Piratova Fúquene instauraron, de manera independiente, acciones de tutela contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM, por considerar que ésta había vulnerado sus derechos fundamentales al trabajo, a la movilidad del salario, a la igualdad y a la libertad de asociación, de acuerdo con los siguientes hechos:

El señor José Ignacio Contreras Ballén trabaja para CAFAM desde el 28 de julio de 1982, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de “Auxiliar Bodega en Mercancías B”, con una remuneración mensual de quinientos noventa y ocho mil seiscientos catorce pesos (\$598.614).

Por su parte, la señora María del Carmen Ramírez Veloza labora para CAFAM desde el 13 de marzo de 1981, a través de contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de “Oficinista Control Información en Despachos y Transporte”, con un salario mensual de un millón ciento treinta y siete mil cuatrocientos pesos (\$1'137.400).

La señora Sara Piratova Fúquene trabaja para CAFAM desde el 25 de febrero de 1991, mediante contrato de trabajo a término indefinido, en el cargo de “Cajera”, con una remuneración mensual de cuatrocientos sesenta y un mil setecientos pesos (\$461.700).

Los accionantes se encuentran afiliados al sindicato nacional de trabajadores de cajas de compensación familiar (SINALTRACAF), el cual tiene una Convención Colectiva y Laudo Arbitral vigente que regula aspectos económicos de la relación laboral de sus afiliados con CAFAM.

El laudo arbitral del 24 de marzo de 2004 regulaba, entre otros aspectos, la fórmula con que debía incrementarse el salario de los trabajadores sindicalizados en los años 2003 y 2004. Dicho laudo tenía vigencia hasta el treinta y uno (31) de diciembre de 2004.

Como consecuencia de la ausencia de regulación sobre el incremento salarial de los trabajadores afiliados al sindicato, a partir del primero de enero de 2005 la Caja de Compensación Familiar CAFAM se negó a aumentar su salario, situación por la que los accionantes elevaron sucesivos derechos de petición solicitando el respectivo incremento, los cuales fueron, a su vez, despachados desfavorablemente por el patrono, al considerar que peticiones de esa naturaleza debían realizarse a través del proceso de negociación colectiva con la organización sindical.

Los accionantes refieren que ante la pérdida de vigencia del laudo arbitral el Sindicato se abstuvo de presentar pliego de peticiones por el temor de que CAFAM presentara un contrapligio que pusiera en riesgo los derechos y garantías conquistadas en anteriores negociaciones. En efecto, el 17 de diciembre de 2004 CAFAM procedió a denunciar parcialmente ante el Ministerio de Protección Social el Laudo Arbitral vigente, situación que en consideración de los actores, confirma la intención de esta entidad de desmejorar las condiciones económicas de los trabajadores sindicalizados.

De otra parte, los accionantes refieren que en el año 2004 los trabajadores no sindicalizados de CAFAM suscribieron con esta Caja de Compensación Familiar un pacto colectivo en el que se estipuló el incremento salarial para los años 2005 y 2006 conforme al aumento del Índice de Precios al Consumidor certificado por el DANE.

Como consecuencia de este pacto colectivo, los trabajadores no sindicalizados obtuvieron el

correspondiente aumento salarial en los años 2005 y 2006, mientras que, en el mismo período, los trabajadores afiliados al Sindicato SINALTRACAF permanecieron con la remuneración que obtenían en el año 2004, circunstancia que motivó la desafiliación de varios miembros del sindicato, de manera que el número de afiliados pasó de 76 a 64.

2. Fundamentos de la Acción y Pretensiones Contenidas en los Expedientes T-1.418.312, T-1.420.454 y T-1.421.148.

Los accionantes consideran que la actuación de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, en el sentido de abstenerse de incrementar los salarios de los trabajadores sindicalizados, constituye una vulneración a sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la movilidad del salario y a la libertad de asociación.

En efecto, los actores sostienen que el derecho al trabajo ha sido vulnerado por la entidad accionada, bajo el entendido de que éste comprende no sólo al trabajo de manera objetiva, sino al trabajador subjetivamente considerado, de manera que debe procurarse su propio bienestar y el de su familia.

Desde esta perspectiva, la falta del incremento en el salario de los accionantes desmejora su calidad de vida y atenta contra el derecho al trabajo el cual goza de especial protección por parte del Estado, a la vez que desconoce el mandato constitucional consagrado en el preámbulo referente a la garantía de un orden político, económico y social justo.

De igual forma, los accionantes consideran que la actuación de CAFAM viola la condición móvil del salario prescrita en el artículo 53 de la Constitución Política. En este sentido, destacan jurisprudencia de la Corte Constitucional en la que se ha señalado que la falta de incremento en la remuneración de los trabajadores configura una pérdida progresiva de su poder adquisitivo y un enriquecimiento sin causa por parte del empleador.

De otra parte, los accionantes sostienen que la actuación de la entidad demandada atenta contra el derecho a la igualdad, habida cuenta que mientras a los trabajadores sindicalizados no se les aumentó su remuneración durante los años 2005 y 2006, a los trabajadores no sindicalizados, quienes suscribieron un pacto colectivo con el empleador, les fue aplicado el incremento de acuerdo con la variación del índice de precios al consumidor.

Esta circunstancia, en consideración de los demandantes, resulta discriminatoria por cuanto no existen fundamentos fácticos o jurídicos que la sustenten. En este sentido, los accionantes aducen que el derecho de igualdad se encuentra lesionado cuando, sin razón suficiente, se crean condiciones diferentes para los trabajadores no sindicalizados frente a las previstas para los trabajadores sindicalizados.

Finalmente los demandantes consideran que la falta de incremento del salario de los trabajadores sindicalizados constituye una violación al derecho de asociación, por cuanto se erige en una medida directamente encaminada a desincentivar la afiliación o permanencia en el grupo sindical a través del ofrecimiento de mejores condiciones por cuenta de la suscripción del Pacto Colectivo.

De acuerdo con los argumentos expuestos, los accionantes solicitan el amparo de los derechos fundamentales invocados y piden que, en consecuencia, se ordene a CAFAM que actualice sus salarios con base en la variación del índice de precios al consumidor certificado por el DANE, para los años 2005 y 2006.

3. Oposición a las Demandas de Tutela Contenidas en los Expedientes T-1.418.312, T-1.420.454 y T-1.421.148.

La Caja de Compensación Familiar CAFAM se opuso a la pretensión de los accionantes, en el sentido de que sus salarios fueran equiparados a la de los trabajadores no sindicalizados, bajo el argumento de que el salario que devengan los actores corresponde al que se encuentra pactado en la Convención Colectiva suscrita entre CAFAM y SINALTRACAF.

Señala la entidad demandada que el hecho de que los accionantes tengan un salario inferior al de otros funcionarios que ejercen iguales funciones, obedece a la circunstancia de no haber operado el incremento salarial para los años 2005 y 2006, debido a que no se ha ejecutado el proceso de negociación colectiva.

Sostiene que CAFAM no ha incurrido en ninguna acción discriminatoria ni violatoria de derechos fundamentales, toda vez que se ha limitado a cumplir con lo pactado en la convención colectiva vigente, en la que no se consagran incrementos salariales para los años 2005 y 2006. De tal suerte, es del resorte de las facultades del sindicato promover el cambio en las condiciones económicas de sus afiliados, a través de la presentación de un pliego de

peticiones, situación que no ha tenido ocurrencia por circunstancias no imputables al empleador.

De otra parte, señala que las pretensiones de los accionantes son susceptibles de ser debatidas en un proceso ordinario laboral, por lo que la acción de tutela deviene improcedente, máxime si se considera que no se encuentra probada la ocurrencia de un perjuicio irremediable para que el amparo procediera como mecanismo transitorio.

Finalmente, CAFAM señala que no existe violación del derecho a la igualdad, en la medida en que en la situación de los accionantes, el presunto trato desigual encuentra justificación en un hecho imputable a ellos mismos, toda vez que la asociación sindical a la que pertenecen no ha acudido a los mecanismos legales de que dispone para negociar las condiciones salariales de sus afiliados.

4. Pruebas que Obran en los Expedientes T-1.418.312, T-1.420.454 y T-1.421.148.

Las partes aportaron, entre otros, los siguientes documentos:

- * Constancia Laboral Expedida por CAFAM para los años 2005 y 2006
- * Copia del Pacto colectivo suscrito por CAFAM con los trabajadores no sindicalizados.
- * Copia del Laudo Arbitral vigente entre SINALTRACAF y CAFAM proferido para los años 2002 a 2004.
- * Copia de los derechos de petición presentados a CAFAM
- * Copia de las respuestas a los derechos de petición proferidas por CAFAM.

II. DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

1. T-1418312

1.1. Primera Instancia.

El Juzgado Cuarenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, mediante providencia del diez (10) de

mayo de 2006, negó el amparo de los derechos fundamentales invocados por el accionante José Ignacio Contreras Ballén, bajo las siguientes consideraciones:

Adujo el A-quo que en los eventos en que el trabajador traslada a su sindicato la competencia para modificar las condiciones laborales, éste adquiere la vocería frente al empleador y, como consecuencia, las relaciones colectivas sólo pueden ser modificadas por nuevas convenciones colectivas o por un laudo arbitral.

A partir de este discernimiento, el fallador arriba a la conclusión de que la acción de tutela es improcedente por cuanto las pretensiones del accionante deben resolverse mediante el mecanismo legal instituido para tal fin, como es la negociación colectiva. De tal suerte, el accionante no puede esgrimir el argumento de que el Sindicato se abstuvo de presentar pliego de peticiones, para utilizar la acción de tutela como mecanismo sustitutivo del proceso de negociación colectiva.

De otra parte, el juez sostiene que es el juez ordinario el competente para dirimir la controversia, sin que se encuentren reunidas las características del perjuicio irremediable que harían procedente la tutela como mecanismo transitorio.

1.2. Impugnación del Fallo.

El accionante impugnó la decisión proferida por el Juzgado Cuarenta y Uno Civil Municipal de Bogotá y solicitó al superior que revocara la providencia controvertida, por cuanto considera que de los elementos fácticos del caso se desprende con claridad la violación de los derechos fundamentales invocados.

Señala el accionante que el juez de primera instancia se apartó de la jurisprudencia de la Corte Constitucional al afirmar que la acción de tutela no era procedente para desatar la controversia planteada. En este sentido, refiere la doctrina constitucional que se ha trazado en torno a la protección de los derechos al trabajo, a la movilidad del salario y a la asociación sindical.

De igual forma señala que el juez de tutela no tuvo en consideración que según la legislación laboral es posible prorrogar la convención colectiva de trabajo.

1.3. Segunda Instancia.

El Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bogotá, mediante providencia del veintiuno (21) de julio de 2006, confirmó la decisión adoptada por el juez de primera instancia, bajo la consideración de que la acción de tutela era improcedente por cuanto existía otro mecanismo de defensa judicial al cual debía acudir el accionante para debatir sus pretensiones, sin que se configurara un perjuicio irremediable que tornara procedente la acción de manera transitoria.

2. T-1420454

2.1. Primera Instancia.

Mediante providencia del trece (13) de junio de 2006, el Juzgado Doce Civil Municipal de Bogotá denegó las pretensiones de la accionante María del Carmen Ramírez Veloza, con base en las siguientes consideraciones:

Sostiene el A-quo que las controversias en torno a acreencias laborales deben desatarse ante los jueces laborales ordinarios, sin que prima facie le sea dado a los jueces de tutela resolver este tipo de conflictos jurídicos.

En este sentido, señala que la jurisprudencia de la Corte Constitucional ha establecido que el salario debe mantener su poder adquisitivo y que, en el evento en que ello no ocurra, el afectado debe acudir ante el juez ordinario para lograr el restablecimiento del derecho vulnerado.

2.2. Impugnación del Fallo.

La accionante impugnó la decisión de primera instancia, señalando que el incremento salarial es una obligación del empleador, por lo que CAFAM, al sustraerse de su cumplimiento, vulnera el derecho al trabajo y la movilidad salarial, así como lesiona los derechos de asociación sindical e igualdad, en la medida en que los trabajadores no sindicalizados sí obtuvieron el correspondiente aumento en sus salarios.

Señaló, de otra parte, que el juez de primera instancia se apartó de la jurisprudencia de la Corte Constitucional al afirmar que la acción de tutela no era procedente para desatar la controversia planteada. En este sentido, refiere la doctrina constitucional que se ha trazado en torno a la protección de los derechos al trabajo, a la movilidad del salario y a la asociación

sindical.

2.3. Segunda Instancia.

El Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bogotá, mediante providencia del veintiocho (28) de julio de 2006, confirmó la decisión adoptada por el juez de primera instancia, bajo la consideración de que la acción de tutela era improcedente por cuanto existía otro mecanismo de defensa judicial al cual debía acudir el accionante para debatir sus pretensiones, sin que se configurara un perjuicio irremediable que tornara procedente la acción de manera transitoria.

3. T-1421148

3.1. Primera Instancia.

El Juzgado Setenta y Uno Civil Municipal de Bogotá, dentro del proceso promovido por la ciudadana Sara Piratova Fúquene, decidió amparar sus derechos fundamentales a la igualdad, la asociación sindical, la movilidad del salario y el trabajo, por las razones que a continuación se sintetizan.

Considera el A-quo que la actuación de la Caja de Compensación Familiar CAFAM vulnera los derechos a la igualdad y a la asociación sindical, en la medida en que constituye una medida discriminatoria en perjuicio de los trabajadores sindicalizados. En efecto, dado que los trabajadores no sindicalizados obtienen un incremento salarial para los períodos 2005 y 2006, mientras que los afiliados al sindicato no gozan de tal aumento, se crea un incentivo para desafiliarse del sindicato, con lo que se atenta contra la libertad de asociación sindical.

3.2. Impugnación del Fallo.

La Caja de Compensación Familiar CAFAM impugnó la decisión proferida por el A-quo y solicitó al juez de segunda instancia que revocara la decisión, bajo el argumento de que no existía vulneración a los derechos fundamentales invocados por el accionante.

Para tal efecto, reiteró los argumentos presentados en la oposición a la demanda de tutela, precisando que no se encontraban reunidos los elementos que configuran el perjuicio irremediable para que la acción procediera como mecanismo transitorio y que no existía

violación a los derechos de igualdad y asociación sindical, toda vez que la entidad accionada en ningún momento había negado el derecho del sindicato para pactar nuevas condiciones salariales.

3.3. Segunda Instancia.

El Juzgado Treinta y Dos Civil del Circuito de Bogotá, mediante providencia del diez (10) de agosto de 2006, revocó la decisión adoptada por el A-quo, bajo la consideración de que la acción de tutela es improcedente, toda vez que la accionante cuenta con las acciones ordinarias ante la jurisdicción laboral para dirimir la controversia.

En este sentido, dado que no se configura un perjuicio irremediable que dé lugar a la procedencia transitoria de la acción de amparo, ésta deviene improcedente, habida cuenta su naturaleza subsidiaria.

Señala el Ad-quem que no existe violación al derecho de asociación sindical, por cuanto la entidad accionada ha actuado de buena fe y ha precisado que el incremento salarial debe ser pactado en el escenario idóneo para tal fin, cual es el de la negociación colectiva, toda vez que se trata de trabajadores sindicalizados que tienen vigente una Convención Colectiva con el empleador.

III. CONSIDERACIONES

1. Competencia.

Es competente esta Sala de la Corte Constitucional para revisar la decisión proferida dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema Jurídico.

Corresponde a esta Sala determinar si la Caja de Compensación Familiar CAFAM vulneró a los accionantes sus derechos fundamentales al trabajo, a la movilidad salarial, a la igualdad y la libertad de asociación, como consecuencia de su negativa en el sentido de incrementar los salarios de los trabajadores sindicalizados durante los años 2005 y 2006.

3. Procedencia de la acción de tutela.

El análisis de procedencia de la acción de tutela, en los casos que se revisan, se concreta en la determinación de la existencia de legitimación pasiva y de la susceptibilidad de amparo constitucional de los derechos presuntamente vulnerados por la entidad demandada.

De esta forma, en lo que guarda relación con la legitimación pasiva, la Constitución Política en su artículo 86 defiere al legislador la tarea de establecer los casos en que la acción de tutela es procedente frente a los particulares respecto de los cuales el accionante se encuentre en estado de subordinación.

En torno a esta materia, el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, señala que la acción de tutela procede contra acciones u omisiones de particulares, entre otros, en el caso en que el afectado se encuentre en situación de subordinación o indefensión frente al particular demandado.

Por su parte, la jurisprudencia constitucional ha desarrollado la noción de subordinación bajo el entendido de que ésta hace alusión a la situación jurídica en que se encuentra una persona, de la cual se deriva la obligación de acatar órdenes impartidas por un tercero, como consecuencia de una estructura jerárquica regulada por un acuerdo entre las partes o una norma jurídica¹.

En relación con la subordinación que existe en una relación regida por un contrato de trabajo, esta Corporación ha manifestado lo siguiente:

“La subordinación laboral, le da al principio de igualdad una fisonomía distinta, toda vez, que la posición de igualdad existe en el acto de contratación del trabajador, por lo menos desde el punto de vista jurídico, pero desaparece, durante el desarrollo del contrato, en que la subordinación del trabajador al patrono se pone en operación por la necesidad de lograr los objetivos del contrato. La subordinación implica además, una limitación a la autonomía del trabajador, dado que el contrato otorga al patrono la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción, en beneficio de la empresa. Tales limitaciones a los derechos de autonomía e igualdad, si bien son constitucionales, legítimas y justificables, encuentran en el precepto del numeral 4o del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, un mecanismo idóneo para evitar abusos, que se

generarían en el desconocimiento de dichos derechos.”²

En el caso que nos ocupa, la condición de subordinación como requisito para la procedibilidad de la acción de tutela contra particulares, resulta evidente, habida cuenta que los accionantes tienen una relación laboral con la Caja de Compensación Familiar CAFAM mediante contratos de trabajo a término indefinido, del cual se deriva la facultad del empleador para determinar las condiciones de tiempo, modo y lugar en que deben ejecutarse las obligaciones que se desprenden del mismo, facultad que comporta la correlativa subordinación de los demandantes frente a su patrono.

Ahora bien, en lo que guarda relación con las pretensiones de los accionantes, la Sala considera que la solicitud de nivelación salarial es de naturaleza económica, circunstancia que torna generalmente improcedente la acción de amparo, habida cuenta que el carácter subsidiario de la misma impone como requisito de procedibilidad la inexistencia de otros mecanismos judiciales de defensa. Así, en razón a que el ordenamiento jurídico tiene destinados, para este tipo de pretensiones, diversos medios de defensa judicial y de solución de los conflictos producidos en el ámbito laboral, *prima facie*, no procede la acción de tutela instaurada.

No obstante, es pertinente advertir que la pretensión de incremento salarial, comporta, de fondo, el debate sobre la presunta vulneración de derechos fundamentales como son la libertad de asociación sindical, la igualdad y la movilidad del salario.

Bajo este entendido, la Sala encuentra que aun cuando los afectados pueden acudir a la vía ordinaria para lograr el incremento salarial perseguido, este mecanismo no resulta idóneo para conseguir la cesación oportuna y efectiva en la vulneración de los derechos a la igualdad y a la libertad de asociación sindical.

En este sentido, esta Corporación, en Sentencia SU-547 de 1997, cuestionó la efectividad e idoneidad de la vía ordinaria para asegurar una protección eficaz de la igualdad, en razón a los limitados alcances de las facultades de los jueces laborales para controlar en forma inmediata su vulneración. En la misma dirección precisó la Corte lo siguiente:

“Ha sido constante la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que, frente al objetivo prevalente de asegurar el respeto a los derechos fundamentales por la vía judicial, no es lo

mismo cotejar una determinada situación con preceptos de orden legal que compararla con los postulados de la Constitución, pues la materia objeto de examen puede no estar comprendida dentro del ámbito de aquél, ni ofrecer la ley una solución adecuada o una efectiva protección a la persona en la circunstancia que la mueve a solicitar el amparo, encajando la hipótesis, en cambio, en una directa y clara vulneración de disposiciones constitucionales. La Corte recalcó esa diferencia, respecto de la magnitud del objeto de los procesos, haciendo ver que una es la dimensión de los ordinarios y otra la específica del juicio de protección constitucional en situaciones no cobijadas por aquéllos.”³

De esta forma, se tiene que la jurisprudencia constitucional ha reiterado que cuando se trata de salvaguardar de manera efectiva, cierta y oportuna los derechos a la igualdad y a la asociación sindical en las relaciones de trabajo, la jurisdicción laboral no resulta tan efectiva como la acción de tutela para poner término a prácticas discriminatorias, por lo que esta última deviene procedente.

En suma, la Sala considera que las acciones de tutela que se revisan resultan procedentes, toda vez que los demandantes se encuentran vinculados con la empresa accionada a través de un contrato de trabajo, del cual surge la relación de subordinación que legitima por pasiva al particular demandado. De igual forma, las acciones son procedentes, por cuanto las pretensiones comportan la presunta vulneración de derechos como la igualdad y la asociación, frente a las cuales la protección que ofrecen las acciones ordinarias resulta insuficiente e ineficaz.

4. Derecho a la Movilidad del Salario.

De acuerdo con el artículo 53 de la Constitución Política, la movilidad del salario es un principio mínimo fundamental relativo al trabajo que no puede ser desconocido ni menoscabado por los empleadores. En relación con este principio y con los demás derechos laborales que emanan directamente de la Constitución, el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo dispone que las garantías y derechos en él consagrados constituyen un mínimo irrenunciable para el trabajador e infranqueable para el empleador.

Como corolario de las disposiciones consagradas en las normas referidas es dado sostener que las convenciones colectivas que suscriben el sindicato y el empleador no pueden desconocer los derechos mínimos de los trabajadores. Ello se desprende no sólo de las reglas

referidas sino de la función teleológica que cumple este instrumento propio del derecho laboral colectivo, consistente en la consecución de mejores condiciones económicas para los trabajadores sindicalizados.

En este sentido, esta Corporación ha señalado lo siguiente:

“Nótese que las indicadas reglas, que implican garantías irrenunciables a favor de los trabajadores, no dependen de si la ley las consagra o no, ni tampoco del contrato de trabajo, como resulta de la decisión de instancia y de la doctrina en ella citada, sino que proceden de modo directo e imperativo de la Constitución, por lo cual su aplicación es obligatoria y su efectividad puede ser reclamada ante los jueces constitucionales por la vía de la tutela, ya que las vulneraciones que se produzcan al respecto afectan indudablemente los derechos fundamentales y no es idónea la simple utilización de la vía judicial ordinaria para restablecer el equilibrio buscado por la Carta Política”⁴.

De otra parte, la Corte Constitucional ha precisado que la condición de la movilidad del salario no es predicable exclusivamente del salario mínimo, sino que cubre a toda clase de remuneración, en el entendido de que ésta constituye la garantía para el trabajador del mantenimiento del poder adquisitivo de su salario. Es por ello que la falta de incremento del salario de los trabajadores atenta directamente contra este principio constitucional, tornándose idónea la acción de tutela para conocer de los casos que lo comprometen.

Al respecto, la Corte ha manifestado lo siguiente:

“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 le 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, y esto no sería correcto en un Estado, una de cuyas finalidades esenciales es

garantizar la vigencia de un orden justo (Preámbulo y art. 2º C.P.), para lo cual el Estado tiene la facultad de dirigir la economía con el fin de asegurar que todas las personas, en particular los de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334 C.P.)”⁵.

La Sala reitera que la movilidad del salario se justifica dentro de una economía inflacionaria, para evitar que los trabajadores sufran una pérdida progresiva del poder adquisitivo de la moneda y consecuentemente una disminución real de sus ingresos⁶. Así las cosas, aun cuando de una lectura literal del artículo 53 no se desprende la condición móvil de los salarios en general, la Corte ha arribado a esta conclusión a través de una comprensión sistemática de los principios constitucionales.

En efecto, la Corte Constitucional, en Sentencia C-1064 de 2001, confirmó la línea jurisprudencial sobre el carácter constitucional del derecho que asiste a todos los trabajadores de mantener el poder adquisitivo del salario, para lo cual apeló a una interpretación armónica de los principios que sustentan el Estado Social de Derecho y atendió a la realidad inflacionaria de la economía que afecta de manera directa el ingreso real de los trabajadores.

Al respecto destacó esta Corporación:

“No obstante, la Corte Constitucional estima que una interpretación sistemática de la Constitución permite en efecto afirmar que con base, entre otros, en los fines de construir un orden social justo (Preámbulo y artículo 2), los principios fundamentales de Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y trabajo, los deberes sociales del Estado – entre ellos los que tienen que ver con promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; tomar medidas para que la igualdad sea real y efectiva; proteger especialmente al trabajo en todas sus modalidades; garantizar los medios para que las pensiones mantengan su poder adquisitivo constante; asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas – y el mandato del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es posible fundamentar un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del

salario”⁷.

De esta forma, la Sala reitera la amplia jurisprudencia constitucional que sobre la movilidad salarial se ha dictado, en el sentido de que el derecho de los trabajadores a que su remuneración sea incrementada anualmente se desprende directamente de la Constitución y es de aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional.

5. Derecho a la Igualdad y Derecho de Asociación.

La Corte Constitucional ha señalado que la libertad de asociación sindical además de ser una institución del derecho laboral colectivo que permite a los trabajadores agruparse con el fin de mejorar sus condiciones de trabajo, constituye una manifestación del derecho a la igualdad en la medida en que equilibra la relación entre el empleador y los trabajadores y crea escenarios de negociación en condiciones igualitarias.

Al respecto ha señalado la Corte:

“Quizás las dos manifestaciones más claras del efecto irradiación del principio constitucional de igualdad en las relaciones laborales son, en primer lugar, la consagración de un catálogo de derechos sociales a favor de los trabajadores y, en segundo término, la extensión del principio de no discriminación a la relación laboral. En efecto, a fin de alcanzar un nivel mayor de igualdad y de libertad en el proceso de negociación de las condiciones de trabajo, el derecho constitucional incorporó un inventario de derechos sociales, – dentro del que se encuentran el derecho de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga –, que tiende a equilibrar el poder y las responsabilidades de trabajadores y empleadores. Adicionalmente, para limitar el ejercicio arbitrario del poder del empleador – e incluso de los sindicatos o asociaciones de trabajadores –, la Constitución y el derecho laboral consagraron un sistema de garantía de los derechos individuales del trabajador, a cuya cabeza se encuentra el derecho a la no discriminación, es decir, el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto”⁸.

La Corte ha establecido que el derecho a la asociación sindical se vulnera cuando de forma directa o indirecta se crean estímulos para que los afiliados a un sindicato se retiren del mismo. En efecto, la Corte ha tutelado, en diferentes oportunidades⁹, el derecho de

asociación sindical en los eventos en que el empleador establece beneficios diferenciados entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, como quiera que de tal actuación se desprende de manera directa la violación del derecho a la igualdad y de forma mediata la violación del derecho de asociación, en la medida en que a través de la mejora en las condiciones de los trabajadores no sindicalizados se promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el sólo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones.

En este sentido, la Sala considera que si bien el empleador tiene plena libertad para suscribir pactos colectivos coexistentes con las convenciones colectivas que acuerda con los trabajadores sindicalizados, tal libertad se encuentra limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En efecto, el empleador no puede en ejercicio de esta facultad constitucional, por acción o por omisión, cercenar derechos fundamentales de los trabajadores ni de la organización sindical, lo cual tiene lugar, por ejemplo, en los eventos en que el empleador establece cláusulas más favorables para los trabajadores no sindicalizados sin que existan circunstancias fácticas que sustenten la discriminación en contra de los trabajadores afiliados a un sindicato, o en los casos en que, sin razones debidamente justificadas, se abstiene de aumentar el salario de los trabajadores.

Al respecto, ha dicho esta Corporación:

“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”¹⁰.

Así las cosas, si no existen circunstancias fácticas que justifiquen un trato diferencial entre trabajadores, no le es dado al empleador crear artificialmente factores de discriminación que además de lesionar los derechos individuales de los trabajadores, atentan contra el núcleo esencial del derecho de asociación, por cuanto ponen en riesgo su poder de negociación y hasta su existencia. En efecto, la Corte ha señalado que, en ausencia de factores objetivos de diferenciación, los beneficios otorgados a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados deben ser iguales, so pena de que el empleador incurra en violación de los derechos de igualdad y de asociación sindical.

Al respecto ha establecido esta Corporación:

“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”.

7. Caso Concreto.

De acuerdo con los hechos relatados en los expedientes revisados, se tiene que los accionantes se encuentran afiliados al sindicato SINALTRACAF respecto del cual rige un Laudo Arbitral que regula las relaciones colectivas entre éste y CAFAM, particularmente en lo concerniente a la fórmula de incremento salarial para los años 2003 y 2004.

Una vez vencidas las obligaciones contenidas en el Laudo Arbitral, el sindicato no presentó pliego de peticiones para regular, entre otras cosas, el incremento del salario para los

períodos subsiguientes (2005-2006), circunstancia de la que se valió el empleador para no hacer efectivo el aumento de las remuneraciones de los trabajadores sindicalizados.

Respecto de esta situación, la Sala considera que, más allá de las circunstancias esgrimidas por el empleador respecto de las causas por las cuales ha sido imposible dar curso a un nuevo proceso de negociación colectiva, su actuación comporta una violación del principio constitucional de la movilidad del salario y apareja una vulneración de los derechos a la igualdad y a la libertad de asociación sindical, bajo el entendido de que el empleador sí aplicó el incremento salarial correspondiente a los años 2005 y 2006 para los trabajadores no sindicalizados con quienes había suscrito un pacto colectivo que regulaba la materia.

La vulneración se concreta en el hecho de que, como se ha referido, la movilidad del salario es un principio constitucional que no requiere de norma legal, ni de contrato o convención colectiva para que tenga plena validez y eficacia, circunstancia que torna inocuo el argumento del empleador en el sentido de que la falta de incremento en los salarios de los trabajadores sindicalizados obedece a que no existe norma convencional que disponga la forma en que éste debe operar.

En efecto, es pertinente destacar que la convención colectiva es un instrumento propio del derecho laboral que permite a los trabajadores mejorar sus condiciones económicas, de manera que no es admisible que en un acuerdo de tal naturaleza se pacten condiciones menos favorables que las consagradas en la Constitución y en la ley, ni tampoco que en ausencia de regulación expresa sobre una materia, se dejen de aplicar directamente las normas que establecen derechos mínimos de los trabajadores, como lo es la condición de la movilidad del salario.

De otra parte, la Sala considera que la falta de incremento salarial, además de lesionar la capacidad adquisitiva de los accionantes, comporta una vulneración a los derechos de igualdad y de asociación. La violación del derecho a la igualdad surge del hecho del desconocimiento de la premisa: “a trabajo igual salario igual”, bajo el entendido de que otros trabajadores con iguales cargos pero bajo la especial circunstancia de no ser empleados sindicalizados sí obtuvieron el correspondiente aumento en su remuneración.

Esta circunstancia también comporta la violación de la libertad de asociación sindical, toda vez que la brecha salarial constituye un motivo para que los trabajadores sindicalizados

desertaran de las filas de la organización sindical y, eventualmente, optaran por suscribir el pacto colectivo con el fin de obtener un incremento salarial, que se itera, deriva de la misma Carta Política y no debe sujetarse a la condición de ser sindicalizado o no sindicalizado.

En punto de este tipo de discriminaciones, la Corte ha amparado los derechos fundamentales de los trabajadores y ha ordenado al empleador que nivele los salarios de los trabajadores.

Al respecto ha dicho la Corte:

“[e]s evidente para la Sala Plena que, en el caso objeto de estudio, el peticionario merecía protección, no en cuanto a su alegato sobre incumplimiento de la Convención Colectiva, sino en lo relativo a la discriminación de la cual ha venido siendo víctima cuando de aumentos salariales se trata, pues, frente a otros trabajadores que desempeñan equivalentes tareas y tienen igual nivel y muy parecidas responsabilidades, viene a ser tratado en condiciones inferiores desde el punto de vista de su remuneración, específicamente en cuanto a la proporción en el incremento de ella, por lo cual resulta imperativa la nivelación salarial pedida. Para que ella se produzca es procedente la tutela, si se tiene en cuenta que el proceso ordinario resultaría inepto para el fin específico del restablecimiento de la igualdad.¹¹

La Sala concluye, a la luz de la jurisprudencia de esta Corporación, que la movilidad del salario es un derecho susceptible de amparo a través de la acción de tutela, en el entendido de que dicha movilidad, dentro del contexto de una economía inflacionaria, constituye un derecho constitucional fundamental de todos los trabajadores, como presupuesto básico para el mantenimiento de la capacidad adquisitiva del salario y la garantía de derechos fundamentales como el trabajo en condiciones dignas y el mínimo vital¹².

Por tanto, en el caso concreto, la Sala reiterará la jurisprudencia de la Corte sobre la materia y ordenará a CAFAM que nivele los salarios de los accionantes conforme al índice de precios al consumidor certificado por el DANE, lo cual, además coincide con el incremento de los salarios de los trabajadores no sindicalizados que suscribieron el pacto colectivo.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la Sentencia del veintiuno (21) de julio de 2006 proferida por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bogotá por las razones expuestas en esta providencia y, en su lugar, TUTELAR los derechos a la movilidad del salario, la asociación sindical y la igualdad del señor José Ignacio Contreras Ballén.

SEGUNDO: ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar CAFAM que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a efectuar el aumento salarial al señor José Ignacio Contreras Ballén, conforme al índice de precios al consumidor certificado por el DANE.

TERCERO: REVOCAR la Sentencia del veintiocho (28) de julio de 2006 proferida por el Juzgado Noveno Civil del Circuito de Bogotá por las razones expuestas en esta providencia y, en su lugar, TUTELAR los derechos a la movilidad del salario, la asociación sindical y la igualdad de la señora María del Carmen Ramírez Veloza

CUARTO: ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar CAFAM que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a efectuar el aumento salarial a la señora Carmen Ramírez Veloza, conforme al índice de precios al consumidor certificado por el DANE.

QUINTO: REVOCAR la Sentencia del diez (10) de agosto de 2006 proferida por el Juzgado treinta y dos (32) Civil del Circuito de Bogotá por las razones expuestas en esta providencia y, en su lugar, TUTELAR los derechos a la movilidad del salario, la asociación sindical y la igualdad de la señora Sara Piratova Fuquene

SEXTO: ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar CAFAM que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a efectuar el aumento salarial a la señora Sara Piratova Fuquene, conforme al índice de precios al consumidor certificado por el DANE.

SÉPTIMO: Líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, insértese en la gaceta de la Corte Constitucional y Cúmplase.

RODRIGO ESCOBAR GIL

Magistrado Ponente

MARCO GERARDO MONROY CABRA

Magistrado

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-172 de 1997, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa

2 Corte Constitucional, Sentencia T-161 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell

4 Corte Constitucional, Sentencia SU-519 de 1997, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

5 Corte Constitucional, Sentencia T-102 de 1995, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

6 Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-276 de 1997, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

7 Corte Constitucional, Sentencia C-1064 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño. Respecto del carácter constitucional del derecho a la movilidad del salario ver, entre otras, Sentencias C-1433 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell y C-931 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

8 Corte Constitucional, Sentencia T-335 de 2000, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

9 Ver, entre otras, Sentencias T-742 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, T-061 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, SU-511 de 1995, M.P. Fabio Morón Díaz.

10 Corte Constitucional, Sentencia SU-342 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

11 En el mismo sentido se pronunció la Corte en las sentencias T-652/98 M.P. Fabio Morón Díaz y T-707/98 M.P. Carlos Gaviria Díaz, en las cuales se ampararon los derechos al trabajo y a la igualdad, de trabajadores discriminados salarialmente siguiendo la doctrina constitucional sentada en las sentencias de unificación SU 519/97 y SU547/97.

12 En este sentido ver, entre otras, Sentencias C-1433 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell, C-1064 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño, y C-931 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.