

T-050-98

Sentencia T-050/98

SALA DISCIPLINARIA DEL CONSEJO SUPERIOR O SECCIONAL DE LA JUDICATURA-Competencia para fallar tutelas

Es procedente reiterar el criterio acogido por la Corte Constitucional, según el cual las salas, que la Constitución denomina “jurisdiccionales disciplinarias”, son verdaderos jueces colegiados. Es por ello que, no habiendo hecho la Carta Política distinción alguna sobre los jueces que pueden asumir el conocimiento de las acciones de tutela, debe concluirse que aquellos tribunales gozan de competencia para resolver los procesos de amparo como verdaderos jueces constitucionales, sometidos sus fallos, eso sí, a la revisión eventual de esta Corte. Y no sólo eso sino que están obligados por la Constitución a fallar cuando se ejerza ante ellos acción de tutela o se impugne el fallo de primer grado, en su caso.

INMUNIDAD DISCIPLINARIA-Contenido de los fallos judiciales/ PRINCIPIO DE AUTONOMIA FUNCIONAL DEL JUEZ-No da lugar a responsabilidad disciplinaria

La Corte reitera su constante jurisprudencia en el sentido de que los jueces no son ni pueden ser responsables disciplinariamente, ni es procedente que se los investigue y sancione bajo esa perspectiva por el ejercicio de su función judicial, en el ámbito de su autonomía jurisdiccional, ni por la interpretación que en un determinado proceso hayan hecho de la normatividad aplicable a la materia juzgada. Lo cual no se opone a que se los juzgue penalmente si han prevaricado o delinquido de otra forma en el curso de su actividad judicial. Así las cosas, no sólo están por fuera de control disciplinario -en cuanto a su contenido o sentido- las sentencias de tutela sino todas las sentencias proferidas por los jueces.

PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA-Discriminación por fecha de entrada en vigencia del aumento salarial/DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación contra trabajadores sindicalizados por fecha de entrada en vigencia del aumento salarial/DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Discriminación por fecha de entrada en vigencia del aumento salarial

Referencia: Expediente T-143671

Acción de tutela incoada por la “Asociación Nacional de Trabajadores de las Empresas

Productoras y Distribuidoras de Gaseosas -ASONTRAGASEOSAS-" contra la "Sociedad industrial de gaseosas S.A."

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los tres (3) días del mes de marzo de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Procede la Corte a revisar los fallos proferidos en el asunto de la referencia por el Consejo Superior de la Judicatura -Sala Jurisdiccional Disciplinaria- y por el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca -Sala Jurisdiccional Disciplinaria-.

I. INFORMACION PRELIMINAR

Eliberto Moya Cordero, obrando como Presidente de la Junta Directiva de la organización sindical "Asociación Nacional de Trabajadores de las Empresas Productoras y Distribuidoras de Gaseosas -ASONTRAGASEOSAS-", instauró acción de tutela contra la "Sociedad Industrial de Gaseosas S.A." por estimar violados el derecho a la igualdad y la libertad de asociación sindical con base en los hechos que se narran a continuación:

Dicha sociedad celebró con los trabajadores no sindicalizados un Pacto Colectivo cuya vigencia comprende desde el 1 de abril de 1996 hasta el 30 de marzo de 1998.

Aseguró el demandante que los trabajadores afiliados al sindicato han sido discriminados, pues para éstos los aumentos salariales entran a regir "30 días" más tarde (desde el 1 de mayo de cada año) en comparación con los trabajadores no sindicalizados que se acogieron al Pacto Colectivo (a quienes se realiza el aumento a partir del 1 de marzo), a pesar de que unos y otros realizan los mismos oficios y pertenecen a la misma categoría. Afirmó además que los trabajadores que se benefician del pacto tienen un salario básico superior al que reciben los miembros del sindicato.

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISION

Dentro del trámite del proceso de tutela se presentó un conflicto negativo de competencias

por factor territorial entre la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca y la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Seccional de la Judicatura de Boyacá, motivo por el cual el segundo tribunal envió las diligencias al Consejo Superior de la Judicatura para que resolviera la mencionada controversia. Este declaró que correspondía conocer del asunto al Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca.

En relación con tal determinación, los magistrados Amelia Mantilla Villegas y Enrique Camilo Noguera Aarón suscribieron sendos salvamentos de voto. En el primero de ellos se manifiesta el disenso con el fallo, ya que de conformidad con los criterios expuestos por la Corte Constitucional en Sentencia C-037 de 1996, es dicha Corporación la autoridad judicial competente para dirimir este tipo de conflictos y no el Consejo Superior de la Judicatura. En el segundo salvamento de voto se sostuvo que las salas jurisdiccionales disciplinarias de los consejos seccionales y del Consejo Superior de la Judicatura no eran competentes para conocer de las acciones de tutela, pues ello “tendría el efecto de anular la posibilidad de investigar disciplinariamente las irregularidades en que hubieran podido incurrir los funcionarios falladores, que en el caso serían los mismos jueces disciplinarios. Ello significaría que las irregularidades cometidas en la actuación correspondiente a la acción de tutela, fallada por la jurisdicción disciplinaria, estarían sustraídas del examen disciplinario, lo que es violatorio del numeral 3 del artículo 256 de la Constitución”.

Añadió el salvamento que la función disciplinaria que corresponde al Consejo Superior de la Judicatura “no es en sentido estricto ejercicio judicial, el que es propio de los jueces ordinarios”, y que la función que se refiere a la decisión de conflictos de competencia entre distintas jurisdicciones no es de la misma naturaleza de la que cumplen los jueces ordinarios al declarar un derecho o al sancionar al infractor de una norma penal.

Una vez resuelto el conflicto de competencia, el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca -Sala Jurisdiccional Disciplinaria-, mediante fallo del 4 de agosto de 1997, concedió el amparo de los derechos a la igualdad y a la asociación sindical de los trabajadores afiliados al sindicato ASONTRAGASEOSAS. En consecuencia, ordenó a la sociedad demandada efectuar los reajustes salariales a que hubiese lugar “para que los trabajadores sindicalizados obtengan los mismos beneficios que ostentan quienes no están sindicalizados y realizan la misma labor”. También previno a la compañía para que en el futuro se abstuviera de incurrir en prácticas discriminatorias que pudieran afectar la libertad

de asociación sindical.

Consideró dicho tribunal que, de conformidad con las pruebas aportadas al proceso y con base en el estudio comparativo entre el pacto y la convención colectivos, se deducía una violación a los derechos invocados por el representante legal del sindicato. Por ello estimó que en el asunto bajo estudio debían aplicarse los criterios fijados por la Corte Constitucional en Sentencia SU-342 de 1995, al resolver un caso semejante.

Afirmó el Consejo Seccional que se presentaba una diferencia en los salarios entre los trabajadores afiliados al sindicato y aquellos que se acogieron al Pacto Colectivo a pesar de tener igual categoría, cargo y funciones. Concluyó el a-quo que “al demostrarse que efectivamente existen mejores condiciones laborales para los trabajadores que suscribieron el pacto con relación a aquellos que se afiliaron a la convención colectiva, resulta indiscutible afirmar que sí existe un trato discriminatorio contra los últimos, el cual no resulta justificado ni legitimado de ninguna manera, constituyendo un verdadero desconocimiento a los derechos fundamentales de igualdad y asociación sindical”.

Uno de los magistrados que conformó la Sala de Decisión salvó su voto por estimar que el fondo de la litis ha debido ser resuelto por la justicia ordinaria o por la respectiva autoridad administrativa (Ministerio del Trabajo) y no por el juez constitucional pues -a su juicio- no se vislumbraba la ocurrencia de un perjuicio irremediable, ya que las prestaciones podían ser “recuperadas hacia el pasado”.

El mencionado fallo fue impugnado por la sociedad demandada y, por su parte, los accionantes solicitaron la aclaración del mismo sobre si el alcance de la orden impartida era o no retroactivo.

El Consejo Superior de la Judicatura -Sala Jurisdiccional Disciplinaria- revocó la decisión adoptada por el a-quo ya que, en su parecer, en el asunto planteado se estaba discutiendo un derecho de rango legal, lo que descartaba la procedencia de la acción de tutela. Así, pues, estimó dicho tribunal que los interesados podían acudir a la jurisdicción ordinaria laboral (artículos 475, 476 y 485 del Código Sustantivo del Trabajo y 2 del Código Procesal del Trabajo), o ante el Ministerio del Trabajo, con el fin de solucionar el conflicto. Por último aclaró el tribunal que si bien no se discutía la índole fundamental de la libertad de asociación y de los derechos al trabajo y a la igualdad, debía tenerse en cuenta que los derechos a la

bonificación y al aumento salarial eran de carácter legal “aunque su validez se extienda de la norma legal al fundamento final que tiene todo derecho en la norma superior de la Constitución Nacional”.

El Magistrado Alvaro Echeverry Uruburu discrepó de la anterior decisión y salvó su voto, pues estimó que de acuerdo con el material probatorio se demostró que la “Sociedad Industrial de Gaseosas S.A.” daba un trato preferente -en cuanto a salarios y prestaciones- a los trabajadores que suscribieron el Pacto Colectivo, en detrimento de empleados afiliados al sindicato, quienes, por tal motivo, no gozaban de las mismas prerrogativas que los primeros. De lo anterior se deducía -a su juicio- la violación de los derechos a la igualdad, a la libre asociación sindical y a la negociación colectiva. Además, afirmó que ha debido aplicarse la doctrina expuesta por la Corte Constitucional en Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995, según la cual tales prácticas empresariales constituyen un atentado contra los derechos a la igualdad y a la asociación sindical, y los medios alternativos de defensa de que disponen los trabajadores o los sindicatos en estos casos no son idóneos ni eficaces para lograr su protección.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar los fallos en referencia, de acuerdo con lo prescrito en los artículos 86 y 241 de la Carta Política, y en el Decreto 2591 de 1991.

2. Las salas jurisdiccionales disciplinarias del Consejo Superior de la Judicatura y de los consejos seccionales pueden fallar procesos de tutela. Inmunidad disciplinaria en cuanto al contenido de los fallos judiciales

En uno de los salvamentos de voto depositados en la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, al resolver sobre el conflicto de competencias planteado, se afirmó por una parte, que la función disciplinaria a cargo de esa Sala no es judicial y, por otra, que al ser aceptada la competencia de ella para fallar sobre acciones de tutela los fallos correspondientes escaparían al control disciplinario.

En cuanto a lo primero, es procedente reiterar el criterio acogido por la Corte Constitucional,

según el cual dichas salas, que la Constitución denomina “jurisdiccionales disciplinarias”, son verdaderos jueces colegiados. Es por ello que, no habiendo hecho la Carta Política distinción alguna sobre los jueces que pueden asumir el conocimiento de las acciones de tutela, debe concluirse que aquellos tribunales gozan de competencia para resolver los procesos de amparo como verdaderos jueces constitucionales, sometidos sus fallos, eso sí, a la revisión eventual de esta Corte. Y no sólo eso sino que están obligados por la Constitución a fallar cuando se ejerza ante ellos acción de tutela o se impugne el fallo de primer grado, en su caso.

Sobre el carácter judicial de las decisiones adoptadas por dichas salas, ha dicho la Corporación:

“La Constitución de 1991 creó, pues, una jurisdicción, cuya cabeza es la Sala Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, con el mismo nivel jerárquico de las demás (Título VIII, capítulo 7 de la Carta). Sus actos en materia disciplinaria son verdaderas sentencias que no están sujetas al posterior estudio y pronunciamiento de otra jurisdicción, como sería el caso de la Contencioso Administrativa, si se admitiera la tesis sostenida por el Procurador en este proceso, pues la Constitución no lo prevé así. Mal podría, entonces, negárseles tal categoría y atribuir a sus providencias el carácter de actos administrativos, pese a la estructura institucional trazada por el Constituyente. Eso ocasionaría el efecto -no querido por la Carta (artículos 228 y 230 C.N.)- de una jurisdicción sometida a las determinaciones de otra”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-417 del 4 octubre de 1993. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Y en cuanto a la competencia de las salas jurisdiccionales disciplinarias para resolver acciones de tutela esta Corporación ha sostenido el siguiente criterio:

“...para la Corte no hay duda de que las salas disciplinarias del Consejo Superior y los consejos seccionales de la judicatura, como órganos judiciales, sí tienen competencia para fallar las acciones de tutela puestas en su conocimiento, porque el artículo 86 de la Constitución dice que “toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar (...), la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales (...)”. (negritas por fuera de texto). Y como la disposición, al referirse a “los jueces”, no establece distinciones, la Corte entiende que los cobija a todos, sin que sea

posible argüir que algunos están exceptuados por su especialidad. Sobre el particular, conviene recordar que esta Corporación ha dicho que al resolver tutelas, los jueces actúan dentro de la jurisdicción constitucional y, por lo tanto, no están circunscritos por las limitaciones propias de su jurisdicción de origen” (Cfr. Corte Constitucional. Sala Segunda de Revisión. Sentencia T-05 del 21 de enero de 1997. M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell).

En lo que respecta al segundo argumento de quien salvó voto, esta Corte habrá de reiterar su constante jurisprudencia en el sentido de que los jueces no son ni pueden ser responsables disciplinariamente, ni es procedente que se los investigue y sancione bajo esa perspectiva por el ejercicio de su función judicial, en el ámbito de su autonomía jurisdiccional, ni por la interpretación que en un determinado proceso hayan hecho de la normatividad aplicable a la materia juzgada (arts. 228 y 230 C.P.). Lo cual no se opone a que se los juzgue penalmente si han prevaricado o delinquido de otra forma en el curso de su actividad judicial.

Así las cosas -para referirnos a lo dicho en el aludido salvamento de voto- no sólo están por fuera de control disciplinario -en cuanto a su contenido o sentido- las sentencias de tutela sino todas las sentencias proferidas por los jueces. Al respecto se dejó dicho en Sentencia C-417 del 4 de octubre de 1993:

“Es necesario advertir, por otra parte, que la responsabilidad disciplinaria de jueces y magistrados no puede abarcar el campo funcional, esto es el que atañe a la autonomía en la interpretación y aplicación del derecho según sus competencias. Por consiguiente, el hecho de proferir una sentencia judicial en cumplimiento de la función de administrar justicia no da lugar a acusación ni a proceso disciplinario alguno.

Ahora bien, si se comprueba la comisión de un delito al ejercer tales atribuciones, la competente para imponer la sanción es la justicia penal en los términos constitucionales y no la autoridad disciplinaria. Ello resulta de la autonomía garantizada en los artículos 228 y 230 de la Constitución”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

De acuerdo con lo dicho, a continuación se entrará a revisar de fondo las providencias proferidas por las salas jurisdiccionales disciplinarias del Consejo Superior de la Judicatura y del Consejo Seccional de Cundinamarca en el asunto de la referencia.

3. Obligación patronal de no desconocer los derechos a la igualdad y a la asociación sindical mediante pactos colectivos. Reiteración de jurisprudencia

En el presente caso se trata de determinar si la empresa demandada ha violado los derechos a la igualdad y a la asociación sindical al haber establecido una diferencia salarial entre los trabajadores no sindicalizados con quienes suscribió un pacto colectivo, y los trabajadores sindicalizados a quienes se les aplica la Convención Colectiva. Dicha diferencia se produce porque a los primeros, esto es a los no sindicalizados, el aumento salarial se realiza un mes antes (el 1 de abril), mientras que a los trabajadores sindicalizados dicho aumento se les aplica un mes más tarde (1 de mayo). Además, uno de los factores para determinar el aumento salarial para unos y otros en el segundo año de vigencia del Pacto y de la Convención, es el índice de precios al consumidor -IPC-, pero en tratándose de los trabajadores que se benefician del Pacto Colectivo, dicho factor se tiene en cuenta para el período que va del 1 de marzo de 1996 al 28 de febrero de 1997; mientras que para los trabajadores sindicalizados el IPC se calcula entre el 1 de mayo de 1996 y el 30 de abril de 1997.

De conformidad con el material probatorio (copias de la Convención Colectiva y del Pacto Colectivo para el período 1996-1998, inspección del Ministerio del Trabajo, inspección judicial y varias declaraciones y testimonios), la Sala encuentra que efectivamente la sociedad demandada violó los derechos fundamentales invocados, pues mediante el diverso trato injustificado otorgado a unos y otros trabajadores, en razón al tiempo en que comienza la vigencia de los aumentos salariales, se creó una discriminación en contra de los trabajadores que se benefician de la Convención Colectiva. En efecto, a pesar de que el porcentaje en el aumento es el mismo, sí existe una diferencia en el tiempo en el cual entra a operar dicho incremento.

La Corte ha sentado ya los criterios que deben aplicarse en este tipo de eventos. Se reitera entonces la siguiente doctrina constitucional:

“...la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la

Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

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

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

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

Los derechos fundamentales como esferas de protección y centros de poder y de facultades

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

En este orden de ideas, es posible arribar a la conclusión de que si tanto pactos colectivos como convenciones colectivas deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, que obliguen tanto a trabajadores no sindicalizados como sindicalizados, las condiciones o prescripciones de unos y otras deben ser iguales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, porque éste se quebranta cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferenciado que no tiene, como se dijo antes un fundamento objetivo y razonable. En efecto, se pregunta la Sala cual sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a éste?. La respuesta es que tal fundamento no existe, a no ser que se quiera esgrimir como razón para ello la libertad y la liberalidad patronal. Sin embargo, a juicio de la Corte, dicha razón no se acompasa con el respeto a los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, pues al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos principios y valores constitucionales". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995. M.P.: Antonio Barrera Carbonell).

En una providencia anterior a la que se acaba de citar esta Sala de Revisión había expresado:

"En ese 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.”(Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-136 del 27 de marzo de 1995. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

También sostuvo la Corte, en sentencia proferida por esta Sala de Revisión:

“Aunque, precisamente en un caso anterior planteado por el Sindicato “Sintraicollantas”, la Corte Constitucional mediante Sentencia T-537 del 9 de diciembre de 1994 (Sala Octava de Revisión), declaró la improcedencia de la acción de tutela para proteger los derechos del sindicato, por cuanto declaró que existían otros medios de defensa judicial con miras a lograr su amparo, la Sala Plena de la Corporación, según lo previsto por el artículo 34 del Decreto 2591 de 1991, unificó la jurisprudencia al respecto, revaluando esa inicial posición doctrinal.

Así, pues, la Corte cambió radicalmente el criterio negativo sobre la idoneidad de la tutela para defender los derechos sindicales ante discriminaciones patronales que implicaran persecución a los trabajadores asociados y ruptura del principio de igualdad entre sindicalizados y no sindicalizados. La nueva tendencia de la Corte, que ahora se reitera, fue consignada en la Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995, según la cual el amparo constitucional es un mecanismo adecuado para lograr la tutela de los derechos fundamentales del sindicato, pues los otros medios de defensa ordinarios no poseen el grado de eficacia adecuado para lograr tal cometido”(Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-330 del 17 de julio de 1997. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Debe además aclararse que los otros medios de defensa que tienen a disposición los trabajadores o el sindicato no gozan de la idoneidad necesaria para descartar la protección constitucional. Así lo entendió la Corte en la citada sentencia SU-342 de 1995:

“...las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a

la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso”.

Al tenor de los criterios precedentes, esta Sala de Revisión revocará el fallo de segunda instancia proferido por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, por medio de la cual revocó la providencia del Consejo Seccional de Cundinamarca. En su lugar, se concederá la tutela de los derechos invocados.

DECISION

Con base en las expuestas consideraciones, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR el fallo proferido en segunda instancia por la Sala Jurisdiccional Disciplinaria del Consejo Superior de la Judicatura, por medio del cual negó la tutela. En su lugar, SE CONCEDE la tutela de los derechos a la igualdad y a la libre asociación sindical.

En consecuencia, SE ORDENA a la “Sociedad Industrial de Gaseosas S.A.” que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente Sentencia, proceda a efectuar los reajustes salariales para que los trabajadores que se benefician de la Convención Colectiva tengan las mismas condiciones favorables que aquellos que suscribieron el Pacto Colectivo. Dentro del mismo término la empresa demandada deberá reembolsar a aquéllos la diferencia salarial generada por la diversa fecha de entrada en vigor de los aumentos salariales.

Segundo.- PREVIENESE a la sociedad demandada para que en lo sucesivo, al celebrar pactos colectivos y convenciones colectivas, que regulen las condiciones laborales, tanto para los trabajadores no sindicalizados firmantes de dichos pactos, como para los trabajadores

sindicalizados, SE ABSTENGA de fijar condiciones de trabajo en los referidos pactos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que conduzcan a la violación no sólo del derecho a la igualdad sino de la asociación sindical.

Tercero- DESE cumplimiento a lo previsto por el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

HERNANDO HERRERA VERGARA

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento de voto a la Sentencia T-050/98

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Discriminación contra trabajadores sindicalizados por fecha de entrada en vigencia del aumento salarial (Salvamento de voto)

Referencia: Expediente T-143671

Acción de Tutela promovida por la “Asociación Nacional de Trabajadores de las Empresas Productoras y Distribuidoras de Gaseosas -ASOTRAGASEOSAS-” contra la “Sociedad Industrial de Gaseosas S.A.

Santa Fe de Bogotá, D.C., abril veinte (20) de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Con el debido respeto por las decisiones de la Corporación, el suscrito Magistrado consignó en su oportunidad salvamento de voto con respecto a la sentencia de la referencia, que

tuteló los derechos de los demandantes.

Las razones que me llevan a apartarme de dicha sentencia, son las mismas que el suscrito expuso en el salvamento de voto consignado en las sentencias Nos. SU-342 de 1995 y SU-569 de 1996, al considerar que las controversias laborales como las que se relacionan con el caso subexamine, deben ser sometidas al conocimiento del juez laboral, ya que como se ha expresado en múltiples oportunidades, la tutela no es procedente cuando existen otros medios de defensa judicial.

En efecto, en aquellas oportunidades, el suscrito manifestó lo que ahora se reitera como fundamento del presente salvamento de voto:

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

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

(...)

No es entonces la acción de tutela un medio alternativo, ni tampoco adicional o complementario, para alcanzar el fin propuesto por el actor, es decir, no es propio de esta acción el sentido de medio o procedimiento llamado a reemplazar al juez ordinario ni a los procesos ordinarios o especiales, ni tampoco fue instituida como un ordenamiento sustitutivo en lo referente a la fijación de los diversos ámbitos de competencia de los jueces, ni el de ser una instancia adicional a las existentes, pues el propósito específico de su existencia, es el

de brindar a la persona una protección efectiva y actual de sus derechos constitucionales fundamentales. Pensar lo contrario, desnaturaliza la esencia de la acción de tutela, contraría todos los postulados del Estado de derecho e implica una injerencia indebida en la solución de los conflictos jurídicos cuya competencia está adscrita al juez ordinario.

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

(...)

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

Téngase en cuenta que según las propias voces de la Constitución, la existencia de la acción judicial y su definición por la vía ordinaria, hace improcedente el ejercicio de la tutela, lo que ocurre en este caso, pues ese medio de defensa judicial fue ejercido oportunamente por los demandantes.

(...)

Desde este punto de vista, tampoco es posible que la acción de tutela prospere con respecto de quienes ya iniciaron la reivindicación de sus derechos por la vía ordinaria, pues una vez definido el proceso, la decisión tomada a favor o en contra hace tránsito a cosa juzgada, de manera que sobre la misma, no puede volver a pronunciarse ninguna otra autoridad,

incluyendo al juez de tutela, salvo que en su decisión el funcionario judicial hubiese incurrido en una “vía de hecho”, situación que no es la que se plantea en este proceso.

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

(...)

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

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

Es claro que la disposición comentada hace referencia a una situación particular y concreta, donde quien invoca su desconocimiento debe aportar elementos de juicio suficientes para acreditar la existencia de un trato discriminatorio con relación a otra persona, a fin de determinar si el oficio que esta desempeña es igual, lo mismo que la jornada y las

condiciones de eficiencia también iguales de que trata la norma aludida, como razón constitucional y legal, para justificar el derecho a la igualdad y a percibir una asignación salarial mayor.

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

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

Lo anterior nos lleva a reiterar lo que ha venido sosteniendo la Corporación en diversos pronunciamientos con relación al derecho a la igualdad y sus claras y específicas implicaciones, en el sentido de que dicho derecho no se traduce en una igualdad mecánica y matemática, sino en el otorgamiento de un trato igual compatible con las diversas condiciones del sujeto, lo cual trae como consecuencia que la aplicación efectiva de la igualdad frente a una determinada circunstancia no puede desconocer las exigencias propias de la diversidad de condiciones que afectan o caracterizan a cada uno de los sujetos.

(...)

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

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

(...)

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

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

Los derechos laborales derivados de la interpretación o aplicación de las convenciones colectivas o pactos colectivos corresponde decretarlos al juez del trabajo, mediante el ejercicio de la acción ordinaria laboral, con base en los medios de prueba pertinentes, salvo la violación de derechos fundamentales constitucionales que en el presente proceso no se configuran.

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

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

Tampoco resulta acertado condenar en la sentencia de tutela a la empresa demandada

cuando esta ya había sido absuelta, con respecto a las mismas pretensiones promovidas por algunos trabajadores, pues ello lesiona el principio de la cosa juzgada.

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

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

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

Fecha, ut supra.

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado