

T-136-95

Sentencia No. T-136/95

#### TRABAJADOR-Subordinación

Todo trabajador, por el hecho de hallarse vinculado a un determinado patrono, se encuentra subordinado a éste, pues depende de él en lo que concierne al ejercicio de la actividad que se le encomienda y en todo lo referente a la relación laboral. A tal punto es ello cierto que el legislador ha consagrado la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo.

#### PRINCIPIO DE IGUALDAD EN MATERIA LABORAL

Es evidente que la igualdad y la justicia distributiva resultan quebrantadas cuando, entre trabajadores igualmente calificados, que rinden lo mismo en cantidad, calidad y tiempo de trabajo para el mismo patrono, y en idénticas condiciones, se introducen formas de distinción en sus remuneraciones, por cuanto de manera injustificada se trata a unos como superiores y a otros como inferiores, contrariando la dignidad humana, a la que todos, por igual, tienen derecho.

#### SALARIO-Diferencias/SALARIO-Discriminación

Los motivos para establecer diferencias salariales, en igualdad de condiciones, deben ser razonables y no pueden corresponder al simple capricho del patrono ni implicar el castigo a quienes ejercen derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución o por la ley, o estímulo para que no los ejerzan. 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.

#### SALARIO

El salario constituye elemento fundamental del derecho al trabajo y así lo consagra el artículo 53 de la Constitución Política, a cuyo tenor la remuneración justa es principio mínimo fundamental del trabajo. Cualquier situación anómala o injusta en relación con el salario repercute necesariamente en daño del trabajador, quien, según el artículo 25 de la Carta, merece la especial protección del Estado.

#### SENTENCIA LABORAL-Cumplimiento que genera discriminación

No obstante, la protección excepcional no cabe de ninguna manera contra la empresa, cuando ésta se limita a ejecutar lo dispuesto en una sentencia judicial ejecutoriada o en un laudo arbitral, que al fin y al cabo corresponde al ejercicio de la función de administrar justicia por particulares, según lo autoriza el artículo 116 de la Constitución Política. Allí, mientras el patrono acate de manera íntegra lo dispuesto por los jueces, actúa en desarrollo de una conducta legítima contra la cual no procede la tutela, según el diáfano texto del artículo 45 del Decreto 2591 de 1991.

## COOPFEBOR/TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO

Los trabajadores que intentaron la acción la dirigieron contra FEBOR y no atacaron ni el laudo pronunciado por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido en 1993 por orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dirimir el conflicto colectivo planteado entre la Empresa y el Sindicato, ni tampoco la Sentencia mediante la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá -Sala Laboral- resolvió acerca del recurso de homologación intentado contra la decisión arbitral.

SINDICATO-Representación de trabajadores/SINDICATO-Improcedencia que afiliados actúen en su nombre/SINDICATO-Titularidad de acción de tutela

Si bien es cierto el Sindicato puede agenciar, en cuanto representa, además de los intereses colectivos, los de los trabajadores miembros, no ocurre a la inversa, es decir, no puede aceptarse que individuos, por el sólo hecho de pertenecer a un sindicato, actúen en nombre de éste, pues si de intereses colectivos se trata -como en esta oportunidad acontece- debe acreditarse la representación legal de la persona jurídica.

Ref.: Expediente T-54005 y T-53477

Acción de tutela instaurada por LUIS HERNANDO SAIDIZA PARDO y WILLIAM ESQUIVEL RUBIO contra FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA, COOPFEBOR.

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los veintisiete (27) días del mes de marzo de mil novecientos noventa y cinco (1995).

Se revisan los fallos proferidos en los asuntos de la referencia por los juzgados Noveno y Quince Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá.

### I. INFORMACION PRELIMINAR

Las acciones de tutela fueron instauradas y resueltas separadamente, en expedientes seleccionados y acumulados por la Sala Doce de Selección, mediante auto del 12 de diciembre de 1994.

Se consideró que había unidad de materia, por tratarse de las mismas partes, idénticos hechos e iguales pretensiones.

Esta Sala de Revisión acoge la acumulación mencionada por esas mismas razones.

Cada uno de los accionantes manifestó tener un contrato de trabajo vigente con la empresa demandada desde antes del 1º de enero de 1994, por lo cual expresaron hallarse en situación de subordinación respecto de ella.

El Sindicato de Trabajadores de la Empresa, al cual están afiliados, fue fundado el 16 de marzo de 1993.

Dijeron que, a partir del 1 de enero de 1994, la Empresa les aumentó el salario a los trabajadores no sindicalizados en porcentajes que oscilaron entre el 18% y el 22%, discriminando a los sindicalizados sin aumento salarial hasta el día 15 de julio de 1994, fecha ésta a partir de la cual se aplica el Laudo Arbitral.

Los accionantes sostuvieron que el último aumento a ellos efectuado fue para el año de 1993, razón por la cual duraron sin aumento más de año y medio como consecuencia de la discriminación.

Afirmaron que, a raíz de lo expuesto, aproximadamente 115 trabajadores se han desafiado del Sindicato y automáticamente la Empresa les ha hecho los aumentos salariales con retroactividad a enero de 1994 y les ha otorgado las demás garantías de que gozan los no sindicalizados, tales como la programación para laborar horas extras y el auxilio de alimentación.

## II DECISIONES JUDICIALES

Mediante Fallo del 4 de noviembre de 1994, el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá declaró improcedente la tutela en el caso de Luis Hernando Saidiza Pardo.

El principio de igualdad -sostiene el Juez- se refiere al derecho de todas las personas a la protección y a un trato igual por parte de las autoridades pero en el campo laboral las partes pueden efectuar acuerdos en lo concerniente a salario, lo cual -terminó diciendo- es tan cierto que el artículo 18 de la Ley 50 de 1990, modificadorio del artículo 132 del C.S. del T., así lo determina.

Por eso concluyó que, como en el presente caso el aumento salarial de que trata el laudo arbitral y su respectivo recurso de homologación no constituían una transgresión por parte de la empleadora a las condiciones dignas y justas en que el trabajador viene desarrollando su labor, ni resultaban afectados sus derechos de asociación ni de trabajo, la acción de tutela no estaba llamada a prosperar.

Por otra parte, estimó que el accionante disponía de otros medios de defensa judicial, pues, si se encontraba inconforme con sus aumentos salariales, podía controvertirlos en un proceso ordinario laboral.

Finalmente, consideró que en el caso concreto no aparecía demostrado que existiera subordinación tal que le impidiera al accionante el ejercicio de sus derechos fundamentales.

Por su parte, el Juzgado Quince Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, por Sentencia del 2 de noviembre de 1994, negó la tutela solicitada por William Esquivel, por considerarla improcedente, a la luz del artículo 6º del Decreto 2591 de 1991.

Entendió el juez que en el caso sub-judice existían otros medios de defensa judicial, consistentes en acudir a la jurisdicción laboral para que ésta resolviera previo un proceso ordinario.

A su juicio, “se está entonces frente a una típica controversia laboral sobre la obligatoriedad o no de hacer aumento salarial al petente”.

Concluyó, además, que el accionante no estaba ante un perjuicio irremediable “porque en primer lugar se requiere que el perjuicio sea reparado integralmente sólo mediante una indemnización, que no es el caso presente, y en segundo lugar, el accionante, al tener la acción ordinaria ante la jurisdicción del trabajo, puede obtener el reconocimiento y pago de la equivalencia salarial pretendida”.

Ninguno de los dos fallos fue objeto de impugnación.

### III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

#### Competencia

Esta Corte es competente para revisar las sentencias mencionadas, según lo previsto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991.

El concepto de subordinación frente a la tutela contra particulares

Uno de los argumentos que expusieron los accionantes para fundamentar la procedencia de la acción consistió en su estado de subordinación frente a la entidad demandada.

A la vez, motivo básico para negar la protección pedida en uno de los casos analizados consistió precisamente en que, a juicio del fallador, tal elemento no se daba y, en consecuencia, no tenía lugar la tutela contra una persona jurídica particular.

Importa, pues, ratificar algunos criterios que la Corte Constitucional ha venido acogiendo en relación con el tema:

“Entiende esta Corte que la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”. (Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-290 del 28 de julio de 1993).

Así, pues, todo trabajador, por el hecho de hallarse vinculado a un determinado patrono, se encuentra subordinado a éste, pues depende de él en lo que concierne al ejercicio de la actividad que se le encomienda y en todo lo referente a la relación laboral. A tal punto es ello cierto que el legislador ha consagrado la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo.

De ese modo, mal puede excluirse la subordinación como factor que, de manera excepcional, hace procedente la tutela contra particulares, en especial si -como acontece en este caso- la alegada violación a los derechos fundamentales del trabajador provendría precisamente del uso que de sus prerrogativas hace el patrono, en calidad de tal.

## Igualdad y derecho de asociación sindical

El principio constitucional de la igualdad (artículos 5 y 13 de la Constitución) prescribe el mismo trato, sin discriminación, para todos aquellos que se encuentran en una misma situación jurídica.

En el campo de la remuneración laboral, el patrono está obligado a evaluar los distintos factores que confluyen en la prestación de servicios por cada uno de sus trabajadores, a fin de reconocer salarios justos, proporcionales a la cantidad y calidad de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 53 de la Carta Política.

Es evidente que la igualdad y la justicia distributiva resultan quebrantadas cuando, entre trabajadores igualmente calificados, que rinden lo mismo en cantidad, calidad y tiempo de trabajo para el mismo patrono, y en idénticas condiciones, se introducen formas de distinción en sus remuneraciones, por cuanto de manera injustificada se trata a unos como superiores y a otros como inferiores, contrariando la dignidad humana, a la que todos, por igual, tienen derecho.

Es por eso que el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo señala que “a trabajo igual, en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual”.

No ocurre lo mismo cuando las diferencias surgen de factores objetivos o subjetivos que hacen justo un mayor reconocimiento a quien más merece por su rendimiento o preparación, por razones de especialidad, por el lapso durante el cual labora o por las específicas circunstancias o modalidades en que se desenvuelve la relación laboral. A este respecto existe un amplio margen de apreciación y de acuerdo entre las partes.

Debe observarse, sin embargo, que los motivos para establecer diferencias salariales, en igualdad de condiciones, deben ser razonables y no pueden corresponder al simple capricho del patrono ni implicar el castigo a quienes ejercen derechos reconocidos a los trabajadores por la Constitución o por la ley, o estímulo para que no los ejerzan.

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

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

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

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

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

Razones para que no prospere la tutela en este caso

Cabría, entonces, la tutela si, no existiendo otro medio de defensa judicial, o siendo probado un perjuicio irremediable, se estableciera que una conducta unilateral de la empresa rompe la igualdad en mención y conduce a perseguir el ejercicio legítimo de los derechos individuales de trabajadores por el hecho de estar sindicalizados.

No obstante, la protección excepcional no cabe de ninguna manera contra la empresa, cuando ésta se limita a ejecutar lo dispuesto en una sentencia judicial ejecutoriada o en un laudo arbitral, que al fin y al cabo corresponde al ejercicio de la función de administrar justicia por particulares, según lo autoriza el artículo 116 de la Constitución Política. Allí, mientras el patrono acate de manera íntegra lo dispuesto por los jueces, actúa en desarrollo de una conducta legítima contra la cual no procede la tutela, según el diáfano texto del artículo 45 del Decreto 2591 de 1991.

Podría darse el caso de una acción de tutela que se instaurara contra tales providencias, en el supuesto de probadas vías de hecho o dado el caso de un perjuicio irremediable, en los términos desarrollados por la jurisprudencia de esta Corte a partir del Fallo C-543 del 1 de octubre de 1992.

No es ese el caso sub-examine, pues los trabajadores que intentaron la acción la dirigieron contra FEBOR y no atacaron ni el laudo pronunciado por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido en 1993 por orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dirimir el conflicto colectivo planteado entre la Empresa y el Sindicato, ni tampoco la Sentencia mediante la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá - Sala Laboral- resolvió acerca del recurso de homologación intentado contra la decisión arbitral.

Los peticionarios actuaron contra la Empresa, imputando a ésta la discriminación inconstitucional consistente en haber introducido factores no justificados de distinción entre los salarios de los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados.

Algunos de tales factores -los referentes a la asignación de horas extras- fueron considerados por la Sala Tercera de Revisión de esta Corte mediante Fallo T-230 del 13 de mayo de 1994 (M.P.: Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz), en el cual se reconoció la violación de derechos fundamentales de quien entonces ejerció la acción de tutela, habiendo sido concedida la protección constitucional.

En el asunto objeto de controversia en este proceso -el relativo al monto de los aumentos salariales y las fechas de su aplicación-, resulta claro que FEBOR se limitó a cumplir el Laudo Arbitral en los términos en que lo dispuso la correspondiente sentencia de homologación, no habiendo lugar entonces a reclamo alguno contra su conducta, cuando menos en la materia considerada.

En efecto, mediante auto del dieciséis (16) de marzo de 1995, el Magistrado Sustanciador solicitó al Gerente de la empresa FEBOR que informara si a los peticionarios se les efectuó aumento de sueldo en el año de 1994 y en caso afirmativo desde qué fecha y en qué porcentaje. Igualmente la fecha y porcentaje del aumento realizado al resto del personal.

Por oficio G-019 del 23 de marzo del año en curso, el Gerente General de FEBOR respondió:

“1. Al personal no sindicalizado se le hicieron aumentos entre el 18% y el 23% según evaluación de méritos para cada caso, aumento efectivo desde el mes de enero de 1994, para la gran mayoría. En algunos casos los aumentos se hicieron durante el primer trimestre y en fechas diferentes.

2. Al personal sindicalizado, se le aumentó el 22.6% (IPC) a partir del 15 de julio de 1994 dando estricto cumplimiento a lo ordenado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bogotá, en fallo del 30 de junio de 1994, con el cual resolvía el recurso de homologación sobre el Laudo Arbitral que puso fin a la negociación colectiva con el Sindicato que los representa”.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, Sala Laboral, al desatar el recurso de homologación,

resolvió:

“Por lo tanto, el Tribunal declarará la inexecutable parcial del artículo primero del Laudo revisado en cuanto se señala un término de vigencia a partir de la fecha de su expedición (14 de marzo de 1994), para en su lugar declarar que la vigencia del mismo es a partir de la ejecutoria de esta providencia.

La misma suerte corre el artículo décimo segundo, del cual se declarará la inexecutable parcial en cuanto a que los salarios básicos de sus trabajadores sindicalizados será aumentado en un 22% a partir de la ejecutoria de esta decisión.”

La sentencia parcialmente transcrita quedó ejecutoriada el 15 de julio de 1994, según consta en Folio 66 del Expediente T-53477.

Por otra parte, no pasa desapercibido ante la Sala el hecho de que el interés para ejercer la acción de tutela, más que de dos personas en particular -los accionantes-, es del Sindicato de Trabajadores, pues lo definido en el Laudo Arbitral y en la Sentencia que resolvió sobre el recurso de homologación es asunto de Derecho Colectivo del Trabajo, es decir que importa procesalmente al Sindicato en sí mismo aunque repercute -y ello como consecuencia de la aplicación de las aludidas providencias- en el salario de cada uno de los trabajadores.

Por eso, tiene validez para el caso en estudio la doctrina acogida por esta misma Sala en la Sentencia T-550 del 30 de noviembre de 1993, que negó la tutela intentada por trabajadores de la empresa “Colgate Palmolive Compañía”, en torno a los alcances de una convención y un pacto colectivo de trabajo.

Dijo en ese momento la Corte que en tal circunstancia estaba de por medio un interés de tipo sindical, ya que se trataba de establecer la vigencia y el cumplimiento de acuerdos

colectivos. En esta oportunidad, también, hay un interés general de los sindicalizados, relacionado con los efectos de las decisiones judiciales en cuestión, que afectan a los trabajadores en concreto no por discriminaciones entre individuos efectuadas por la Empresa, sino por la decisión de los jueces correspondientes al resolver un conflicto entre ella y el Sindicato.

Si bien es cierto el Sindicato puede agenciar, en cuanto representa, además de los intereses colectivos, los de los trabajadores miembros, no ocurre a la inversa, es decir, no puede aceptarse que individuos, por el sólo hecho de pertenecer a un sindicato, actúen en nombre de éste, pues si de intereses colectivos se trata -como en esta oportunidad acontece- debe acreditarse la representación legal de la persona jurídica.

Se confirmarán las sentencias objeto de revisión.

#### DECISION

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

#### RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR, pero por las razones que anteceden, los fallos proferidos por los juzgados Noveno y Quince Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá los días 28 de octubre y 2 de noviembre de 1994, respectivamente, al resolver sobre las acciones de tutela interpuestas por LUIS HERNANDO SAIDIZA PARDO y WILLIAM ESQUIVEL RUBIO.

Segundo.- LIBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese 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