

T-143-95

Sentencia No. T-143/95

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Vulneración/PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL/DERECHO A LA IGUALDAD-Vulneración

Existen trabajadores sindicalizados que tienen la misma remuneración salarial que los no sindicalizados. Pero con respecto al peticionario se aprecia una desigualdad salarial en relación con otros trabajadores no sindicalizados, que laboran en la misma sección, con idénticas o similares funciones y en condiciones de eficiencia iguales o parecidas. En tales circunstancias, y dado que el patrono no ha justificado el trato diferenciado, se presume que la no pertenencia al sindicato de los citados es la causa de la diferencia salarial con respecto al peticionario. Por lo tanto, existe vulneración del derecho de asociación sindical.

REFERENCIA:

Expediente T-48268.

TEMA:

La acción de tutela y el principio: a trabajo igual salario igual.

Sala Civil del Tribunal Superior de Bogotá.

PETICIONARIO:

Alberto Cortes Rodríguez.

MAGISTRADO PONENTE:

ANTONIO BARRERA CARBONELL.

Santafé de Bogotá, D. C., marzo treinta (30) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ANTONIO BARRERA CARBONELL, EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Y CARLOS GAVIRIA DIAZ, revisa el proceso de la acción de tutela instaurada por Alberto Cortes Rodríguez contra la

empresa Colombiana de Frenos S.A. COFRE.

I. ANTECEDENTES.

A. Hechos.

Dice el peticionario de la tutela que los trabajadores afiliados al sindicato de la empresa Colombiana de Frenos S.A. COFRE presentaron un pliego de peticiones en el año de 1990, que luego de cumplido el procedimiento legal y al no existir acuerdo entre las partes, culminó con la integración de un Tribunal de Arbitramento, el cual profirió un laudo arbitral que contenía una serie de reivindicaciones para el personal sindicalizado.

Dicho laudo fue declarado nulo por el Tribunal Superior de Bogotá. Esta circunstancia fue aprovechada por la empresa para decretar un aumento de salarios, pero únicamente para el personal no sindicalizado.

Puntualiza el peticionario que “un número de 5 compañeros, entre los cuales me cuento yo, no renunciamos al sindicato por lo que la empresa Colombiana de Frenos S.A. COFRE optó por no aumentarnos el salario, irrespetando la categoría a la cual pertenezco discriminándome salarialmente por el solo hecho de ser sindicalizado, actualmente estoy devengando \$106.000.00 mientras que los compañeros que están ubicados en la categoría a la cual pertenezco tienen una asignación mensual de \$172.000.00, a pesar de que yo desempeño las mismas funciones y tengo la misma responsabilidad que ellos”.

B. Derechos vulnerados o amenazados y pretensiones.

Considera el demandante que la empresa COFRE ha violado sus derechos constitucionales fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la asociación sindical y, en tal virtud, demanda su tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Aun cuando el actor no precisa el objeto de sus pretensiones, la Sala interpreta que su petición de amparo persigue que a través de la tutela se ordene a la empresa que cese la violación de los aludidos derechos fundamentales, y que proceda a realizar la correspondiente nivelación salarial.

C. Los fallos que se revisan.

El Juzgado 10 Civil del Circuito de Santafé de Bogotá mediante sentencia de agosto 5 de 1994, negó la tutela solicitada. Las consideraciones del Juzgado son, entre otras, las siguientes:

De las pruebas allegadas al proceso de tutela, entre las cuales se tienen, la resolución expedida por el Director Regional de Trabajo y Seguridad Social y la relación de trabajadores sindicalizados tomada de las nóminas de pago de salarios de la empresa COFRE, se establece que no hay persecución sindical. Además que la empresa tiene actualmente 34 trabajadores sindicalizados, con lo cual se desvirtúa la afirmación del actor en el sentido de que en la empresa habían quedado 5 trabajadores sindicalizados, como consecuencia de las presiones ejercidas por el patrono para que se retiraran del sindicato.

Al relacionar y comparar las cifras relativas a los sueldos básicos, al neto a pagar y a las horas extras de 4 trabajadores sindicalizados, entre los cuales se excluye al demandante, y de 4 no sindicalizados, el juzgado consideró que si bien se aprecian diferencias salariales, estas no obedecen a la circunstancia de la afiliación sindical, puesto que ellas existen no solamente entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, sino dentro de los trabajadores de una misma categoría.

Con base en la muestra que se tomó como referencia observó el juzgado que sólo uno de los trabajadores sindicalizados labora medio tiempo extra, mientras que los otros no; en cambio todos los no sindicalizados si laboran horas extras, advirtiendo de que el hecho de que a aquéllos no se les programan horas extras, no es objeto de controversia.

Por lo anterior, se estimó que el asunto objeto del debate no es similar al fallado por la Corte Constitucional con ocasión de la sentencia T-230/94, ya que en aquella oportunidad se analizaba el trato discriminatorio que practicaba una empresa, consistente en que no se programaba a los empleados sindicalizados para que realizaran trabajo suplementario, privándolos de esta manera de la remuneración por concepto de horas extras. En cambio en el presente caso se hace alusión a un presunto comportamiento positivo de amedrantamiento por la empresa encaminado a desestimular la afiliación a la organización sindical, mediante el mecanismo de otorgar salarios más bajos a los miembros del sindicato.

No encontró el juzgado que se hubiera acreditado una vulneración de los derechos fundamentales del actor y, por lo tanto, consideró que sus pretensiones son improcedentes

por la vía de la tutela, pues corresponde al ámbito de la competencia del juez laboral determinar la operancia práctica del principio a trabajo igual salario igual, el cual impone la valoración de una serie de condicionantes para su aplicación, como se deduce de la preceptiva del art. 143 del C.S.T.

Finalmente expresó el juzgado que la tutela es improcedente porque no se puede estimar que el trabajador se encuentre en la situación de indefensión de que trata el art. 42-9 del decreto 2591.

La Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, a través de sentencia de septiembre 12 de 1994, confirmó en todas sus partes el fallo del Juzgado 10 Civil del Circuito de la ciudad. Los fundamentos de su decisión fueron los siguientes:

Estimó el Tribunal que es censurable la conducta procesal del actor al haber mantenido en reserva el hecho de haber promovido una acción ordinaria ante la jurisdicción laboral con el fin de obtener la declaración de que la empresa venía pagando al actor un salario inferior al establecido para los trabajadores no sindicalizados que realizan sus mismas funciones en igualdad de condiciones de eficiencia y jornada, así como la condena al pago de las correspondientes diferencias salariales.

Consideró el Tribunal que existe otro medio de defensa judicial que hace improcedente la tutela, y que ésta ni siquiera se puede conceder como mecanismo transitorio porque no se puede predicar la existencia de un perjuicio irremediable, más aun si se tiene en cuenta que por la vía del proceso ordinario laboral que se sigue por el actor ante el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, éste pretende que desde la fecha en que se produjo la desnivelación salarial se condene a la empresa a pagar las diferencias de salario que corresponden, tomando como punto de referencia a los trabajadores que desempeñan el mismo oficio.

II. COMPETENCIA.

Es competente esta Sala de Revisión para conocer y decidir sobre el asunto materia del negocio de la referencia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

1. Procedencia de la acción de tutela en virtud de la subordinación.

En razón de que el juzgador de primera instancia consideró que la presente acción de tutela era improcedente desde el punto de vista formal, porque con respecto al demandante no existe un estado de indefensión que haga viable este mecanismo de protección contra la empresa COFRE, esta Sala considera que como entre la empresa demandada y el peticionario existe un contrato de trabajo, éste se encuentra en un estado de subordinación que justifica la procedencia de la acción de conformidad con el art. 42 del decreto 2591 de 1991.

2. La igualdad en las relaciones de trabajo. El principio a trabajo igual salario igual.

El nacimiento del derecho al trabajo respondió a la necesidad de regular en condiciones de igualdad, justicia y equidad las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, con el fin de proteger la vida y la salud de éstos y de este modo lograr unas especiales condiciones de existencia, acordes con su dignidad como personas humanas.

Se busca a través del derecho, establecer una relación de equilibrio entre el capital y el trabajo, es decir, entre lo económico y lo social, mediante la consagración de unas normas protectoras del trabajo subordinado, dirigidas a reconocer unas garantías o derechos mínimos económico-sociales, para asegurar a los trabajadores el trabajo en condiciones dignas y justas.

En la Constitución el trabajo representa un valor esencial, pues se erige en pilar fundamental del Estado Social de Derecho, como se desprende del preámbulo y de los arts. 1o, 2o, 25, 39, 48, 53, 54, 55, 56 y 64 de la C.P., porque reconoce que aquél constituye una necesidad social fundada en la solidaridad social, que contribuye a realizar la idea de justicia y a asegurar la dignidad del hombre. En tal virtud, la Constitución viene a conformar el orden normativo primario protector del núcleo esencial del derecho al trabajo.

Bajo el entendido de la especial situación de desigualdad que se presenta en las relaciones de trabajo, el legislador ha arbitrado mecanismos que de alguna manera buscan eliminar ciertos factores de desequilibrio, de modo que el principio constitucional de la igualdad,

penetra e irradia el universo de las relaciones de trabajo.

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

Constitucionalmente el principio se deduce:

- Del ideal del orden justo en lo social y lo económico, que tiene una proyección en las relaciones de trabajo (preámbulo, arts. 1o, 2o y 25 C.P.)
- Del principio del reconocimiento a la dignidad humana, que necesariamente se manifiesta en la garantía del derecho al trabajo en condiciones dignas que aseguren un nivel de vida decoroso (arts. 1o, 25 y 53, inciso final C.P.).
- Del principio de igualdad pues la naturaleza comutativa del contrato de trabajo, traducida en la equivalencia de las prestaciones a que se obligan las partes, el suministro de la fuerza de trabajo a través de la prestación del servicio, y la remuneración o retribución mediante el salario, se construye bajo una relación material y jurídica de igualdad que se manifiesta en el axioma de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario que se paga por este (art.13 C.P.).

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

Dice el art. 143 del C.S.T:

“A trabajo igual salario igual”.

“1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el art. 127.”

“2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad,

raza, religión, opinión política o actividades sindicales.”

Esta norma anterior en más de 40 años a la Constitución Política, pone de presente que el legislador se anticipó al constituyente del 91 al proscribir el diferente trato en materia salarial fundado en razones distintas a las estrictamente laborales, originadas en la eficiencia, la cantidad y la calidad de trabajo, como son las atinentes al sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica o al desarrollo de actividades sindicales.

En la sentencia C-230 de 19941 se dijo por la Sala Tercera de Revisión de esta Corte:

“5.2. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato”.

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

Cabría agregar además que el principio traduce igualmente la proyección de la democracia en las relaciones de trabajo porque estas al igual que aquélla se construyen básicamente sobre la idea de la igualdad jurídica y la igualdad material.

Es necesario aclarar que el principio no juega por igual tratándose de trabajadores de una misma empresa que desempeñan una misma labor, pues se requiere para que opere la nivelación o la paridad salarial que el trabajo se realice en condiciones de jornada y eficiencia iguales.

La valoración de las condiciones de eficiencia deben corresponder a situaciones objetivas y

no a las calidades especiales de naturaleza personal (estudios, habilidades, destrezas, condiciones individuales, etc.) que potencialmente puedan hacer que resulte más eficiente el trabajo de un trabajador con respecto a otro, sino en razón del resultado de la labor, es decir, del cumplimiento del fin que constituye el objeto del trabajo, pues de lo contrario resultaría muy difícil su aplicación, como de hecho ha sucedido con la norma del art. 143 del C.S.T., cuya efectividad prácticamente ha sido nula.

El principio de efectividad de los derechos que nuestra Constitución recoge (art. 2), necesariamente obliga a optar en caso de conflicto por la adopción de fórmulas prácticas que, fundadas en la idea de la justicia material que emana de los principios valores y derechos constitucionales, hagan posible la operancia del principio en cuestión.

En sentencia T-079 de 19952 , recogiendo el pensamiento de la sentencia C-230 de 1994, antes citada, se expresó lo siguiente:

“La carga de la prueba del trato distinto, corresponde al empleador. Es una inversión del ONUS PROBANDI, en cuanto a que quien alega la vulneración del principio de igualdad no está obligado a demostrar que es injustificada la diferenciación que lo perjudica, esto ha sido aceptado por la Corte Constitucional en la sentencia T- 230 de 1994, anteriormente transcrita y es reiteradamente acogido por el Tribunal Constitucional Español”.

“En nuestra normatividad constitucional, esta apreciación sobre la carga de la prueba tiene su asidero en el art. 13 de la C.P. que establece la igualdad y prohíbe la discriminación, sabio principio que es particularmente importante en el derecho laboral, por eso en cualquier contrato de trabajo, sea escrito o verbal va implícito el derecho fundamental que tienen los trabajadores a recibir trato jurídico igual para condiciones semejantes, salvo, como ya se dijo, que la diferenciación busque un fin constitucionalmente lícito, tenga respaldo razonable y esté objetivamente demostrado, en otras palabras que la distinción no se convierte en discriminación.”

“En conclusión. Quienes tienen la carga de probar la inexistencia de la desigualdad o la razonabilidad y objetividad del trato diferente son los empleadores a quienes se les imputa la violación al principio de igualdad. El afectado con el o presunto trato desigual sólo debe aportar el término de comparación”.

En otros términos, si los patronos por estar sometidos a la Constitución deben respetar el principio de igualdad que en las relaciones laborales se basa primordialmente en la idea de la conmutatividad de las prestaciones a que se obligan las partes, corresponde a aquéllos, cuando obra la prueba mínima de discriminación laboral, demostrar que el trato diferenciado se justifica objetiva y razonablemente.

2. El caso en estudio.

2.1. Vulneración del derecho a la asociación sindical.

Obra en el expediente la resolución No 1678 de 4 de agosto de 1992, proferida por la Sección de Trabajo e Inspección y Vigilancia de la Dirección Regional del Trabajo, dependencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se puede establecer que COFRE fue sancionado sobre la base de los hechos que se exponen por el peticionario por violación al art. 39 de la ley 50 de 1990, es decir, por prácticas violatorias del derecho a la asociación sindical; no obstante, el Director Regional de Trabajo y Seguridad Social, como funcionario de segunda instancia, mediante resolución No 3805 del 3 de diciembre de 1993, esto es, antes de presentarse demanda de tutela, revocó dicha resolución, incluyendo las sanciones en ella impuestas.

Igualmente aparece acreditado que la Fiscalía 36 Delegada de la Unidad 2a. de Investigación Previa y Permanente, al inhibirse por falta de atipicidad de proferir resolución de apertura de instrucción en las diligencias preliminares adelantadas por el presunto delito de violación al derecho de asociación y constreñimiento ilegal, otorga un elemento más para desestimar las aseveraciones del actor en cuanto a la vulneración o amenaza de vulneración del derecho a la asociación sindical.

No obstante, la Sala observa la siguiente situación: existen trabajadores sindicalizados que tienen la misma remuneración salarial que los no sindicalizados. Pero con respecto al peticionario se aprecia una desigualdad salarial en relación con los trabajadores Antonio Marín y Jaime Pinzón, no sindicalizados, que laboran en la misma sección (discos-rines), con idénticas o similares funciones y en condiciones de eficiencia iguales o parecidas. En tales circunstancias, y dado que el patrono no ha justificado el trato diferenciado, se presume que la no pertenencia al sindicato de los citados es la causa de la diferencia salarial con respecto al peticionario. Por lo tanto, existe vulneración del derecho de asociación sindical.

2.2. Vulneración del derecho a la igualdad en razón de la discriminación en materia salarial.

Con la prueba incorporada al proceso se establece que en la sección en la que labora el peticionario, es decir, en la de discos-rines, trabajan 8 operarios que son: Buitrago Mora Marco Antonio, González González Arturo, Marín José Antonio, Morales Maldonado José Ernesto, Pinzón Melo Jaime, Sánchez Benavides Desiderio, Rodríguez Sánchez Luis Alfredo, y Cortés Rodríguez Alberto, de los cuales pertenecen al sindicato estos dos últimos. Dicha confrontación se hace con el fin de determinar si existe diferente trato en cuanto a la asignación salarial dentro de los trabajadores de la sección de rines, pues el que pertenezcan a otras secciones obviamente puede comportar un régimen salarial diferente, como se constató a través de la diligencia de inspección judicial practicada en las instalaciones industriales de la empresa COFRE.

Revisada la nómina de los trabajadores de la sección de discos-rines de la empresa durante los últimos años, especialmente las que corresponden a los años de 1991 a 1994, se aprecia que el señor Luis Alfredo Sánchez Rodríguez, quien labora en la misma dependencia en que lo hace el peticionario, goza de uno de los más altos salarios, no obstante hallarse sindicalizado; sin embargo, la diferencia salarial obedece a las especiales condiciones de eficiencia en que desarrolla su trabajo.

En la sección de discos-rines los salarios son los siguientes: Buitrago Mora Marco Antonio, operario, \$178.500,00; González González Arturo, ajustador \$251.500,00; Marín José Antonio, operario \$ 178.500,00; Morales Maldonado José Ernesto, ajustador, \$205.500,00; Pinzón Melo Jaime operario \$166.000,00; Rodríguez Sánchez Luis Alfredo, operario \$172.000,00; Cortés Rodríguez Alberto, operario \$106.000,00, y Sánchez Benavides Desiderio, operario \$ 178.500,00. Por lo demás, adviértase que solamente quienes pertenecen a la categoría de los ajustadores están por encima de los \$200.000,00, categoría de la que no hace parte el peticionario.

La efectividad del principio a trabajo igual salario igual, exige que la correspondiente labor se desarrolle en empleo, jornada y condiciones de eficacia iguales, de un trabajador con respecto a otro u otros, pues aún cuando la actividad laboral sea la misma, las capacidades del trabajador pueden ser distintas e igualmente su rendimiento.

En la diligencia de inspección judicial, se constató que si bien el señor Samuel Sozza labora

como operario en la sección a que pertenece el peticionario, devenga mas que éste y los demás compañeros de sección, en razón a que por disposición médica fue trasladado de una sección donde se requería mayor experiencia, habilidad y esfuerzo físico, a una sección donde cumple funciones mas sencillas y de menos incidencia en la seguridad del objeto que se produce; por tales razones y para no desmejorarlo en las condiciones de trabajo de que venía gozando, se le mantuvo su asignación salarial anterior.

En cuanto a las razones para establecer diferencias salariales entre los compañeros de sección, la empresa señaló los siguientes factores: 1. Capacidad técnica de ejecución, entendida ésta como el potencial del operario para ejecutar labores de producción en cantidad y calidad requerida, según el grado de dificultad y la función del trabajador, si es la de operación de máquinas o sencillamente las de ayudante; 2. Habilidad y destreza en operaciones de seguridad, que corresponde a la capacidad del trabajador para ejecutar operaciones de seguridad; 3. Capacidad de operación polifuncional que es la capacidad técnica del trabajador para ejecutar con habilidad y destreza operaciones en las diferentes líneas de producción; condición que permite la rotación del horario en dichas líneas y, 4. Grado de educación y conocimientos, que ataña a la disposición para adquirir nuevos conocimientos y grado de capacitación requerida para la ejecución de las distintas operaciones.

Según el cuadro anexo al expediente, denominado matriz de operaciones, que la empresa elaboró tomando como punto de partida las 37 operaciones básicas de la línea de producción de la misma (discos, platos, zapatas y pastillas), se observa que la capacidad técnica de ejecución, la habilidad y destreza en operaciones de seguridad, son muy diferentes entre el peticionario y los trabajadores que devengan mayor salario que él, pues éste no está en condiciones de realizar mas de la mitad de las operaciones de la línea, además de que no ejecuta ninguna que requiera habilidad técnica, limitándose a ser ayudante o a desarrollar en su mayoría labores sencillas que no tienen incidencia en la seguridad del producto; dichas funciones las ha cumplido en la misma sección durante 12 años ya que no se encuentra capacitado para rotar por las demás líneas de producción, no obstante que se le ha invitado a participar en cursos y programas de capacitación.

Para la empresa el supuesto de hecho del trato diferencial en materia salarial no es su pertenencia a su sindicato, sino la circunstancia de que el trabajador carece de las aptitudes

y capacidades que tienen algunos de los otros trabajadores para poder rotar dentro de la misma línea a que pertenece y las demás líneas de producción de la empresa, situación que a su juicio resulta relevante para la diferencia en dicho trato.

2.3. Procedencia de la tutela no obstante la existencia de otro mecanismo de defensa judicial.

- Habiéndose determinado por la Sala que si existió la vulneración de los derechos a la asociación sindical y a la igualdad del peticionario, es pertinente ahora considerar la procedencia de la tutela.

Existe prueba en el expediente de que el peticionario de la tutela promovió un proceso ordinario laboral ante el Juzgado Noveno Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá con el fin de obtener el pago de las diferencias salariales alegadas, con arreglo al principio a trabajo igual salario igual. La demanda correspondiente se presentó con anterioridad a la petición de tutela - 21 de julio de 1994-, aún cuando aquélla fue notificada el 26 del mismo mes y año.

El artículo 2º del Código Procesal del Trabajo indica que "La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo"; en tal virtud, si uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo es el salario, las controversias relativas a la vigencia del aludido principio, corresponde juzgarlas a la jurisdicción ordinaria laboral. Por lo tanto, la tutela sólo cabría como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Como no es viable que a través de la acción de tutela se proceda a la fijación de salarios en relación con las épocas en las cuales se produjeron las respectivas diferencias salariales, porque ella es una materia reservada al juez laboral, aparte de que no cuenta con elementos de juicio adecuados para hacer tal fijación, considera que su misión se reduce a determinar que al respecto existió la alegada violación del derecho fundamental a la igualdad, dejando librada a la competencia del juez laboral establecer la cuantía de dichas diferencias salariales por el período precisado en la respectiva demanda laboral.

- No obstante, la Sala no puede pasar por alto que en el caso en estudio se presenta una

violación permanente de los aludidos derechos fundamentales, al no reconocérsele y pagársele al peticionario el mismo salario que la empresa ha establecido para los trabajadores Antonio Marín y Jaime Pinzón. Por consiguiente, y con el fin de que cese su violación, estima que el perjuicio es irremediable bajo el entendimiento de que no existe aparte de la tutela un instrumento rápido, eficaz e inmediato para que se le ponga fin a aquélla.

De no concederse la tutela en la indicada modalidad, quedaría burlada la decisión del juez de tutela en el sentido de que existió la violación de dichos derechos fundamentales y de que la persona contra la cual se dirigió la tutela debe cesar su violación.

Por las razones anotadas en la parte resolutiva de esta sentencia, se declarará que existió violación de los derechos a la asociación sindical y a la igualdad y se tutelarán dichos derechos, en el sentido de que, como mecanismo transitorio y mientras el Juez Noveno Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá decide lo concerniente a la fijación de las respectivas diferencias salariales, la empresa Colombiana de Frenos S.A. COFRE, debe cesar en la violación de los referidos derechos y proceder a reconocer y pagar, en lo sucesivo, la diferencia salarial que corresponda al trabajador peticionario de la tutela, tomando como punto de referencia el salario que se paga a los trabajadores Antonio Marín y Jaime Pinzón.

IV. DECISION.

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

RESUELVE:

PRIMERO: REVOCAR la sentencia del 12 de septiembre de 1994 proferida por la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, la cual confirmó la sentencia del 5 de agosto de 1995 del Juzgado 10 Civil del Circuito de Santafé de Bogotá.

SEGUNDO: Por cuanto la Sala ha establecido que existió violación de los derechos a la asociación sindical y a la igualdad, en razón de haberse desconocido el principio a trabajo igual salario igual, se tutelarán dichos derechos, en el sentido de que, como mecanismo transitorio y mientras el Juez Noveno Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá decide lo

concerniente a la fijación de las respectivas diferencias salariales, la empresa Colombiana de Frenos S.A. COFRE, debe cesar, en el término de 48 horas, contados a partir de la notificación de ésta sentencia, en la violación de los referidos derechos y proceder a reconocer y pagar, en lo sucesivo, la diferencia salarial que corresponda al trabajador peticionario de la tutela, tomando como punto de referencia el salario que se paga a los trabajadores Antonio Marín y Jaime Pinzón.

TERCERO: LIBRAR las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 para los fines allí contemplados.

Notifíquese, cópiese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Auto No. 028/95

SENTENCIA DE TUTELA-Improcedencia de aclaración

Es improcedente la aclaración de los fallos dictados por la Corte Constitucional, según quedó definido en la sentencia C-113/93, en la cual se declaró inexequible el inciso 4o. del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que permitía la aclaración de las sentencias.

Expediente T-48268

Solicitud de aclaración de la sentencia T 143/95

PROCEDENCIA:

Juzgado Décimo Civil del Circuito de Santafé de Bogotá.D.C.

Peticionario: ALBERTO CORTES RODRIGUEZ

DEMANDADO:

Empresa Colombiana de Frenos "COFRE"

MAGISTRADO PONENTE:

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Auto aprobado en Santafé de Bogotá D.C. a los dos (2) días del mes de junio de 1995.

La Sala Segunda de Revisión de Tutela de la Corte Constitucional, en uso de sus facultades legales y constitucionales,

CONSIDERANDO:

Que según escrito presentado el día 26 de mayo de 1995 ante la Secretaría de esta Corporación, el Dr. José Enrique Arboleda Valencia solicitó aclaración de la sentencia T-143/95 dictada por la Sala Segunda de Revisión, en el sentido de que se precise lo siguiente:

Si el Juzgado Laboral del Circuito en donde cursa el proceso ordinario incoado por Alberto Cortes Rodríguez es el Noveno, como se dice en la aludida providencia o es el Tercero.

Si el Juzgado Laboral del Circuito en donde cursa el referido proceso conserva su libertad o autonomía para pronunciar un fallo en que se considere que no se produjeron violaciones a los derechos a la igualdad y libertad sindical.

Y si en el evento de dictarse un fallo absolutorio, el condenado estaría obligado a reintegrar lo recibido en virtud de la tutela concedida como mecanismo transitorio.

Que el mismo Dr. José Enrique Arboleda Valencia, manifestó dentro del expediente de tutela que el referido proceso ordinario laboral se estaba tramitando ante el Juzgado Laboral del Circuito, razón por la cual esta Sala, e incluso la Sala Civil del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, tomaron como referencia esa información.

Que la Sala estableció que ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá se tramita el proceso ordinario laboral de Alberto Cortés Rodríguez contra la empresa Colombiana de Frenos “COFRE” (Expediente No. 33649).

Que es improcedente la aclaración de los fallos dictados por la Corte Constitucional, según quedó definido en la Sentencia C-113/93, en la cual se declaró inexequible el inciso 4o. del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que permitía la aclaración de las sentencias.

Que no obstante, por la necesidad de asegurar el exacto entendimiento y cumplimiento de la referida sentencia,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la petición de aclarar la sentencia T-143/95 dictada dentro del proceso de tutela adelantado por Alberto Cortés Rodríguez contra la Empresa Colombiana de Frenos “COFRE”.

SEGUNDO: Oficiosamente, PRECISAR el ordinal segundo de dicha sentencia, en el sentido de indicar que el despacho judicial a que allí se le alude es el juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá y no el Juzgado Noveno Laboral del Circuito.

TERCERO: ORDENAR que por Secretaría se libren las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese y cúmplase.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Auto No. 028/95

SENTENCIA DE TUTELA-Improcedencia de aclaración

Es improcedente la aclaración de los fallos dictados por la Corte Constitucional, según quedó definido en la sentencia C-113/93, en la cual se declaró inexequible el inciso 4o. del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que permitía la aclaración de las sentencias.

Expediente T-48268

Solicitud de aclaración de la sentencia T 143/95

PROCEDENCIA:

Juzgado Décimo Civil del Circuito de Santafé de Bogotá.D.C.

Peticionario: ALBERTO CORTES RODRIGUEZ

DEMANDADO:

Empresa Colombiana de Frenos "COFRE"

MAGISTRADO PONENTE:

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Auto aprobado en Santafé de Bogotá D.C. a los dos (2) días del mes de junio de 1995.

La Sala Segunda de Revisión de Tutela de la Corte Constitucional, en uso de sus facultades legales y constitucionales,

CONSIDERANDO:

Que según escrito presentado el día 26 de mayo de 1995 ante la Secretaría de esta Corporación, el Dr. José Enrique Arboleda Valencia solicitó aclaración de la sentencia T-143/95 dictada por la Sala Segunda de Revisión, en el sentido de que se precise lo siguiente:

Si el Juzgado Laboral del Circuito en donde cursa el proceso ordinario incoado por Alberto Cortes Rodríguez es el Noveno, como se dice en la aludida providencia o es el Tercero.

Si el Juzgado Laboral del Circuito en donde cursa el referido proceso conserva su libertad o autonomía para pronunciar un fallo en que se considere que no se produjeron violaciones a los derechos a la igualdad y libertad sindical.

Y si en el evento de dictarse un fallo absolutorio, el condenado estaría obligado a reintegrar lo recibido en virtud de la tutela concedida como mecanismo transitorio.

Que el mismo Dr. José Enrique Arboleda Valencia, manifestó dentro del expediente de tutela que el referido proceso ordinario laboral se estaba tramitando ante el Juzgado Laboral del Circuito, razón por la cual esta Sala, e incluso la Sala Civil del Tribunal Superior de Santafé de Bogotá, tomaron como referencia esa información.

Que la Sala estableció que ante el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá se tramita el proceso ordinario laboral de Alberto Cortés Rodríguez contra la empresa Colombiana de Frenos “COFRE” (Expediente No. 33649).

Que es improcedente la aclaración de los fallos dictados por la Corte Constitucional, según quedó definido en la Sentencia C-113/93, en la cual se declaró inexistente el inciso 4o. del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que permitía la aclaración de las sentencias.

Que no obstante, por la necesidad de asegurar el exacto entendimiento y cumplimiento de la referida sentencia,

RESUELVE:

PRIMERO. NEGAR la petición de aclarar la sentencia T-143/95 dictada dentro del proceso de tutela adelantado por Alberto Cortés Rodríguez contra la Empresa Colombiana de Frenos "COFRE".

SEGUNDO: Oficiosamente, PRECISAR el ordinal segundo de dicha sentencia, en el sentido de indicar que el despacho judicial a que allí se le alude es el juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá y no el Juzgado Noveno Laboral del Circuito.

TERCERO: ORDENAR que por Secretaría se libren las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los fines allí contemplados.

Notifíquese y cúmplase.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Auto No. 034/95

SENTENCIA DE TUTELA-Improcedencia de aclaración

Si se solicita aclaración de la sentencia, sería improcedente, según quedó definido en la

sentencia C-113/93, en la que se declaró inexequible el inciso 4o. del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que permitía la aclaración de sentencias.

Ref.: Expediente T-48268

Solicitud de aclaración Sentencia T-143/95

Magistrado Ponente:

Dr. Antonio Barrera Carbonell

Santafé de Bogotá, julio dieciocho (18) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

El suscrito Magistrado sustanciador, en uso de sus facultades legales y constitucionales,

CONSIDERANDO:

Que según escrito presentado el día treinta (30) de junio de mil novecientos noventa y cinco (1995), ante la Secretaría General de esta Corporación, el Dr. José Enrique Arboleda Valencia, solicita aclaración de la Sentencia T-143/95.

Que del texto de su escrito se deduce que el Dr. Arboleda no formula aclaración de la sentencia, lo cual, si así fuere, sería improcedente, según quedó definido en la sentencia C-113/93, en la que se declaró inexequible el inciso 4o. del artículo 21 del Decreto 2067 de 1991, que permitía la aclaración de sentencias.

RESUELVE:

Por Secretaría General, envíese el escrito del Dr. José Enrique Arboleda Valencia al Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, para su conocimiento.

Cúmplase,

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Sustanciador

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

2 M.P. Alejandro Martínez Caballero.