

Sentencia T-1496/00

ACCION DE TUTELA-Improcedencia general sobre controversias laborales/ACCION DE TUTELA-  
Condiciones para procedencia excepcional sobre controversias laborales

TRATAMIENTO DIFERENCIADO-Justificación objetiva y razonable/DERECHO A LA IGUALDAD-  
Trato diferenciado

CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL DOCENTE-Duración

CONTRATO DE TRABAJO DE PERSONAL DOCENTE-Vigencia producto de acuerdo entre las  
partes/CONTRATOS ESPECIALES DE DOCENTES-Justificación por determinado tiempo

A juicio de la Corte, los contratos a término fijo y, en particular, los contratos especiales docentes ya sea por un término menor, igual o mayor al año escolar son válidos cuando son el producto de un acuerdo entre el empleador y el trabajador, sin que sean el resultado de una imposición legal. Así las cosas los contratantes en la relación laboral docente, son libres de determinar la vigencia del contrato que bien puede ser igual al año lectivo o por un término menor o mayor. Ello se entiende en razón a que el principio de autonomía de la voluntad, que opera igualmente en las relaciones laborales, permite a los trabajadores y los empleadores acordar, en forma libre y espontánea las condiciones de la prestación del servicio, siempre y cuando lo pactado no implique la vulneración de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores. En suma, los contratos especiales docentes por determinado tiempo, se justifican por las especiales condiciones que implica la actividad educativa en los centros de enseñanza privada, pero estos deben ser el resultado del acuerdo libre de las partes de la relación laboral docente, dentro de la cual el empleador está obligado a respetar los derechos y garantías mínimas de los trabajadores y, en particular, el principio de estabilidad en el empleo.

PERSONAL DOCENTE-No discriminación por vinculación a término indefinido y por año escolar

En materia salarial no existe una diferenciación en el trato, pues los docentes de ambas formas de vinculación se encuentran en el mismo nivel salarial y, por ende, reciben el mismo salario mensual. En cuanto a las prestaciones, tampoco se evidencia un trato desigual, pues

tanto trabajadores vinculados por contratos a término indefinido como aquellos contratados por año escolar, gozan de las mismas prestaciones legales y convencionales, con excepción de la prima de quinquenio, la cual sólo perciben los profesores a término indefinido por ser ésta determinada de acuerdo con la continuidad y antigüedad del empleado. La única diferencia que, dentro del análisis del juez de tutela, no puede considerarse como discriminatoria, es la forma de liquidación de determinadas prestaciones como primas de vacaciones, semestral y de navidad, las cuales, como lo señalan las normas laborales, se liquidan de manera proporcional al tiempo laborado. Igualmente, se recalca que las diferencias en la carga académica, que aparentemente se encuentran justificadas según lo afirmado por las directivas de la EAAB, no son realmente significativas si se tienen en cuenta las condiciones de trabajo globalmente consideradas de uno y otro grupo. Del estudio realizado no se desprende que exista un trato abiertamente discriminatorio entre los docentes vinculados mediante una y otra forma de contratación, que haga inminente la protección constitucional.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Improcedencia por no demostrarse perjuicio irremediable

Referencia: expediente T-324652

Acción de tutela instaurada por Claudia Rocío Marroquín y otros, contra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.

Magistrada Ponente (E):

Dra. MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ

Bogotá, D.C., noviembre dos (2) de dos mil (2000)

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Martha Victoria Sáchica Méndez, Carlos Gaviria Díaz, y José Gregorio Hernández Galindo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

En el proceso de revisión del fallo adoptado por la Sección Cuarta del Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca dentro de la acción de tutela instaurada por Claudia Rocío

Marroquín y otros, contra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P.

## I. ANTECEDENTES

### 1. Hechos

El 14 de abril de 2000, los señores Claudia Rocío Marroquín, Andrés Moreno Jiménez y José Manuel Castrillón, mediante apoderado judicial, instauraron acción de tutela, como mecanismo transitorio, ante el Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca contra la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, E.S.P.. En su criterio, la entidad demandada vulneró sus derechos fundamentales a la igualdad (C.P. art. 13) y al trabajo (C.P. art. 25) al discriminarlos laboralmente en relación con otros trabajadores de la referida empresa.

Aseguran que existen diferencias en cuanto a carga académica, horario de trabajo, salario y prestaciones sociales, entre los profesores vinculados mediante una y otra modalidad de contratación. Explican que mientras el horario de los docentes de contrato a término fijo es de 8 horas diarias y su carga académica de 26 horas de clase semanales, los profesores de contratos indefinidos tienen un horario de 5 horas diarias y una carga académica de 24 horas semanales. Asimismo, sostienen que el profesorado vinculado mediante contratos a término indefinido, recibe el pago de salarios correspondientes a 12 meses, mientras el otro grupo de docentes sólo devenga los salarios correspondientes al año escolar. Añaden que los docentes contratados en forma indefinida gozan de ciertos beneficios extralegales como seguro de muerte, quinquenio, bonificaciones, préstamos para vivienda y auxilios para educación de trabajadores y sus hijos, entre otros, a los cuales no tienen derecho los trabajadores contratados a término fijo.

Por otra parte, afirman que son miembros del sindicato de trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. (EAAB), "Sintracueducto". Expresan que dicha asociación sindical, desde enero de 1996, ha suscrito con la referida empresa, varias convenciones colectivas de trabajo, en las cuales se ha dispuesto que todos los contratos laborales de la empresa serán a término indefinido. Al respecto, señalan que actualmente, la convención colectiva vigente, en su artículo 39, establece "(...) todos los contratos que suscriba la empresa con los trabajadores serán celebrados a término indefinido". En consecuencia, estiman que la empresa desconoce abiertamente lo consagrado en la

convención colectiva, al suscribir, como en su caso, contratos individuales con una vigencia de 10 meses. Por lo anterior, consideran que los contratos a término fijo son ineficaces y, por lo tanto, “la EAAB les adeuda los salarios y prestaciones sociales dejados de devengar durante cada uno de los años calendario que han laborado como si fueran contratos a término indefinido.”

Con fundamento en lo anterior, los actores solicitan al juez de tutela que proteja sus derechos a la igualdad y al trabajo, haciendo cesar el trato discriminatorio del cual son objeto, en virtud de su vinculación laboral mediante contratos a término fijo. En consecuencia, pretenden que se declare que, en aplicación del principio de primacía de la realidad sobre las formalidades, sus contratos son a término indefinido.

## 2. Sentencia objeto de revisión

A través de sentencia del 5 de mayo de 2000, la Sección Cuarta del Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca negó el amparo constitucional solicitado.

En criterio del Tribunal, la tutela no es procedente por cuanto los actores cuentan con otro mecanismo de defensa judicial, como es el proceso laboral consagrado en el artículo 476 del C.S.T., mediante el cual los demandantes pueden reclamar la aplicación de lo acordado en la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, E.S.P, “Sintracueducto” y la mencionada empresa. Asimismo, advierte que “si bien es cierto la acción de tutela fue invocada como mecanismo transitorio, los accionantes no prueban el perjuicio irremediable que haga viable esta acción.”

El presente expediente fue seleccionado para su revisión, correspondiendo su conocimiento a la Sala Tercera de Revisión.

## 3. Pruebas decretadas por la Sala de Revisión

3.1. Mediante auto de fecha 21 de septiembre de 2000, la Sala Tercera de Revisión ordenó a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) E.S.P., indicar cuáles son las modalidades de vinculación del personal docente del Colegio Ramón B. Jimeno y explicar las diferencias entre éstas respecto de las condiciones de trabajo, funciones y regímenes

salariales y prestacionales. Igualmente, se solicitó al Sindicato de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá "SINTRACUEDUCTO", enviar copia de la convención colectiva actualmente vigente e informar si los actores se encuentran actualmente afiliados al sindicato.

3.2. La Jefe de la Oficina Asesora de la Dirección Jurídica de la EAAB, por medio de respuesta recibida por esta Corporación el 29 de septiembre de 2000, envió copia del informe suscrito por la Directora Administrativa de Recursos Humanos, en el cual se afirma que el personal docente del Colegio Ramón B. Jimeno, se encuentra vinculado mediante contratos de trabajo a término indefinido y mediante contratos especiales docentes, por la modalidad de año laboral. Precisa que en la actualidad se encuentran 27 docentes vinculados mediante contratos a término indefinido y 29 profesores vinculados a través de contrato especial docente, por la modalidad del año escolar. Adicionalmente, informa que actualmente hay 5 docentes contratados a término fijo que realizan reemplazos temporales de docentes que se encuentran en licencia o encargo.

Respecto al contrato especial docente por año escolar, explica que dicha forma de vinculación laboral se encuentra amparada por el artículo 101 del C.S.T., que permite la contratación de personal docente de los planteles de educación de naturaleza privada por año escolar. Indica que, en virtud de dicha autorización legal, el colegio Ramón B. Jimeno - al cual se le reconoció como un colegio de carácter privado mediante la resolución N° 7475 de noviembre de 1998 de la Secretaría de Educación de Bogotá - tiene en la actualidad, vinculados bajo la modalidad de contrato por año escolar, 29 docentes, con quienes suscribió contratos por el periodo académico del año 2000. Adicionalmente, indica que el artículo 44 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, permite a la empresa celebrar contratos que no tengan el carácter de contrato a término indefinido, cuando se trata de la realización de una obra o labor determinada. Afirma que tal es el caso de los docentes vinculados por contratos especiales docentes, cuya labor es "dictar clases de las materias de su especialidad durante el respectivo periodo académico y hasta el 15 de diciembre de 2000, dentro de los horarios que le indique el colegio".

Por otra parte, indica que en materia de salarios y prestaciones sociales, tanto el personal docente vinculado por contrato de trabajo a término indefinido como el profesorado por contrato por año escolar, se encuentra clasificado en el mismo nivel salarial 210,

liquidándoseles sus prestaciones sociales en los términos convencionales, con la lógica diferencia propia de la misma naturaleza de los contratos que conlleva en unos, a la liquidación a la terminación del año escolar, con el pago proporcional de la prima de vacaciones, prima semestral y prima de navidad, en los términos contemplados en el estatuto convencional; y en los otros, a la liquidación a la terminación del contrato a término indefinido por cualquiera de las causas de terminación de los contratos de trabajo.” Adiciona, que el personal docente vinculado por contrato especial docente, en iguales condiciones que el personal vinculado con contrato a término indefinido, tiene derecho a los siguientes beneficios convencionales: prima de alimentación, subsidio de transporte, subsidio familiar, auxilio de educación y permiso por calamidad doméstica.

Igualmente, manifiesta que en materia de seguridad social, “los trabajadores de la EAAB, sin excepción alguna, vinculados con posterioridad al 27 de mayo de 1996 (fecha de homologación del Laudo Arbitral), se les aplica el Sistema de Seguridad Social Integral de la Ley 100 de 1993, lo que significa que para estos trabajadores, bien sea vinculados mediante contratos de trabajo a término indefinido o a través de contratos especiales docentes, no se les puede aplicar los beneficios convencionales en materia de pensiones y de servicio médico, sino que, en su lugar, les es obligatorio acogerse a lo dispuesto en la Ley 100 de 1993, afiliándose a una EPS en salud y a la administradora de pensiones que voluntariamente cada uno escoja, con las correspondientes cotizaciones legales y sus respectivos descuentos.”

Por último, en cuanto al horario de trabajo y la carga académica de los docentes de acuerdo con su modalidad de vinculación, de la información suministrada por la oficina de recursos humanos de la empresa, pudieron establecerse los datos que se resumen en el siguiente cuadro:

Docentes vinculados por contrato a término indefinido

Docentes vinculados por contrato especial docente

Horario

de 7 a.m. a 1 p.m.

de 7 a. m a 4 p.m.

Carga Académica:

### 1. Jefes de Area

- 10 horas de clases.
- 8 horas reunión comité académico.
- 4 horas reunión de área.
- 10 horas de clases.
- 8 horas reunión comité académico.
- 4 horas reunión de área.

### 2. Director de Grupo

- 20 horas de clase.
- 2 horas direcciones de grupo.
- 22 horas de clase.
- 2 horas reuniones de áreas.
- 2 horas direcciones de grupo.

### 3. Docentes no Directores de Grupo

- 24 horas de clase.
- 2 horas reuniones de área
- 24 horas de clase.

\*Nota: Todo profesor dentro de la jornada es disponible para efectuar labores relacionadas con su cargo. La diferencia entre algunas cargas académicas se justifica con la intervención de algunos docentes en los diferentes proyectos institucionales (ecológico, señalización, convivencias, sexualidad).

3.3. Por su parte, las directivas del Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá remitieron a esta Corporación copia de las convenciones colectivas vigentes durante los períodos 1996, 1997-1999 y 2000 y 2003. Aclaran que la convención colectiva de trabajo cubre a todos los trabajadores que contratan con la EAAB, ESP, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 de dicho acuerdo colectivo.

Respecto a los actores, informa que en la actualidad, solo el señor José Manuel Castrillón Pérez, se encuentra afiliado a dicha organización.

## II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

### 1. El problema jurídico planteado

Los actores, quienes son docentes al servicio del Colegio Ramón B. Jimeno, división de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB), acuden a la acción de tutela como mecanismo transitorio, al considerar que dicha entidad vulneró sus derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas. Afirman que resulta discriminatorio que ellos sean vinculados laboralmente mediante contratos a término fijo, mientras otros docentes se vinculan a través de contratos a término indefinido, pues entre una y otra forma de vinculación existen diferencias en cuanto a carga académica, horario de trabajo, salario y prestaciones sociales, las cuales resultan desfavorables para el profesorado vinculado por medio de contratos a término fijo. Asimismo manifiestan, que al aplicar dicha forma de vinculación temporal, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá E.S.P. (EAAB) desconoce el artículo 39 de la convención colectiva, suscrita entre el Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá, E.S.P, "Sintracueducto" y la mencionada empresa, según el cual todos los contratos laborales que suscriba la empresa deben ser celebrados a término indefinido. En consecuencia, consideran que los contratos suscritos a término fijo son ineficaces y, por lo tanto, debe declararse que estos son a término indefinido.

La Sección Cuarta del Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca negó la protección constitucional solicitada. A su juicio, los actores cuentan con otro medio de defensa, como es el trámite señalado por el artículo 476 del C.S.T., mediante el cual pueden reclamar el cumplimiento de la convención colectiva de trabajo. Agrega que el amparo tampoco es procedente como mecanismo transitorio, pues no se encuentra probado el perjuicio irremediable.

Por solicitud de la Sala Tercera de Revisión, la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) E.S.P., informó que el Colegio Ramón B. Jimeno, entidad de naturaleza privada, tiene actualmente vinculados bajo la modalidad de contrato por año escolar 29 docentes de un total de 61 profesores que prestan sus servicios en dicho establecimiento. Asegura que tanto el artículo 101 del C.S.T. como la misma convención colectiva del trabajo que regula las relaciones entre empleador y trabajadores de la EAAB, permite dicha clase de contratación. Adicionalmente, las directivas de la entidad demandada afirman que no es cierto que exista discriminación alguna de los docentes vinculados por contratos por el año escolar pues estos se encuentran en idéntico nivel salarial que el profesorado vinculado por contrato de trabajo a término indefinido, así como las mismas prestaciones aunque en razón de la duración del contrato, éstas últimas de forma proporcional. Agrega que todos los trabajadores de la empresa gozan en iguales condiciones, de beneficios convencionales, tales como prima de alimentación, subsidio de transporte, subsidio familiar, auxilio de educación y permiso por calamidad doméstica.

Visto lo anterior, esta Sala debe determinar, en primer término, si la acción de tutela es el mecanismo idóneo para resolver conflictos, surgidos en desarrollo de una relación laboral, como el que se expone en la presente demanda. Si esta respuesta es afirmativa, se deberá definir si, como lo sostienen los demandantes, la empresa demandada ha dado un trato discriminatorio al profesorado vinculado mediante contratos especiales docentes por año escolar y, en consecuencia, ha vulnerado sus derechos a la igualdad y al trabajo.

## 2. Procedencia de la tutela en asuntos laborales

A juicio del Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, la acción de tutela incoada por los actores resulta improcedente por cuanto existe un medio de defensa judicial

ordinario, el cual es idóneo para resolver el conflicto planteado en la demanda de tutela.

En efecto, la jurisdicción laboral ordinaria es la competente para solucionar las controversias que surjan con ocasión de un contrato de trabajo (C.S.T., art. 2), dentro de los cuales se encuentra el estudio de la existencia de un trato discriminatorio en las relaciones laborales, ya sea porque dicho trato se da en materia salarial y prestacional o respecto a las condiciones materiales y temporales de trabajo. Ciertamente, el tratamiento no discriminatorio es un elemento propio de los contratos de trabajo<sup>1</sup> y por ello, el legislador ha señalado recursos ordinarios que buscan eliminar los posibles factores de desequilibrio en las relaciones de trabajo. Por lo tanto, la acción de tutela, dado su carácter subsidiario,<sup>2</sup> no procede en general, si se trata de resolver conflictos que, en principio, son de conocimiento de la jurisdicción laboral.

No obstante, esta Corporación ha considerado que en ciertas circunstancias excepcionales es posible acudir al amparo constitucional para resolver esta clase de conflictos. Así, la Corte ha señalado que una controversia laboral puede someterse a juicio de tutela, desplazando el medio ordinario de defensa cuando se reúnan las siguientes condiciones:<sup>3</sup> (1) que el problema que se debate sea de naturaleza constitucional, es decir, que pueda implicar la violación de derechos fundamentales de alguna de las partes de la relación laboral, puesto que si lo que se discute es la violación de derechos de rango legal o convencional, su conocimiento corresponderá exclusivamente al juez laboral;<sup>4</sup> (2) que la vulneración del derecho fundamental se encuentre probada o no sea indispensable un amplio y detallado análisis probatorio, ya que si para la solución del asunto es necesaria una amplia controversia judicial, el interesado debe acudir a la jurisdicción ordinaria pues dicho debate escapa de las atribuciones del juez constitucional<sup>5</sup> y (3) que el mecanismo alternativo de defensa sea insuficiente para proteger íntegramente los derechos fundamentales amenazados o vulnerados y no resulte adecuado para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable de carácter iusfundamental.<sup>6</sup>

En este orden de ideas, la Corte procederá a determinar si, en el presente caso, se reúnen las condiciones de procedencia de la acción en esta clase de eventos.

3. El derecho a la igualdad en las relaciones laborales y el régimen especial de contratación de docentes de los establecimientos de enseñanza privada.

Los actores, quienes suscribieron contratos por el término del año escolar con la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB) para prestar sus servicios como profesores del Colegio Ramón B. Jimeno - división de la referida entidad -, afirman que dicha empresa los ha discriminado laboralmente en relación con otros docentes al servicio del Colegio Ramón B. Jimeno, quienes se encuentran vinculados mediante contratos a término indefinido. Indican que estos últimos, a pesar de realizar las mismas labores que los docentes contratados por año escolar, gozan de mayores beneficios en materia salarial y prestacional y tienen un horario y una carga académica inferior a la que los otros docentes deben cumplir. De este modo, consideran que el trato desigual, además de desconocer su derecho a la igualdad, viola su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, por cuanto el trato inequitativo entre las dos modalidades de contratación, lleva a que las características de su forma especial de vinculación laboral no se adecuen a los conceptos de dignidad y justicia que deben permanecer en las relaciones laborales.

Así las cosas, se entiende que lo que los demandantes realmente cuestionan es la existencia de dos formas de vinculación del personal docente del Colegio Ramón B. Jimeno, pues a su juicio la empresa empleadora discrimina a los profesores vinculados mediante contratos por el año escolar. En consecuencia, su principal pretensión es que cese el trato discriminatorio por medio de la declaración de que sus contratos son "a término indefinido." Sostienen que con tal declaración se cumpliría con lo consagrado en el artículo 39 de la convención colectiva de trabajo, según el cual todos los contratos laborales de la EAAB deben ser suscritos a término indefinido.

Si bien, en principio, el cumplimiento de la convención colectiva es un problema ajeno a la jurisdicción constitucional,<sup>7</sup> pues para lograr dicho objetivo la legislación laboral contempla acciones idóneas (CST, artículos 475 y 476), es necesario determinar si la controversia que se discute implica la violación del derecho fundamental a la igualdad y, en tal caso, definir si es necesaria la protección a través de la tutela como mecanismo transitorio.

Respecto a la igualdad en las relaciones laborales, esta Corporación en diversas ocasiones ha sostenido que la no discriminación es inherente a las relaciones laborales.<sup>8</sup> Adicionalmente a la protección genérica del derecho a la igualdad consagrada en el artículo 13 de la Carta, tratándose de aspectos relativos al trabajo, el artículo 53 *ibídem* insiste en que la igualdad de oportunidades para los trabajadores es una garantía fundamental en las relaciones de

trabajo. Entendiéndose por oportunidades de trabajo, como lo indica el Convenio 111 de la OIT, no solo el acceso a un determinado cargo sino también las condiciones reales de trabajo.<sup>9</sup> En consecuencia, el concepto de igualdad en las condiciones de trabajo implica que todo beneficio o privilegio que se conceda a un trabajador, debe extenderse a todos los demás que cumplan un trabajo igual, pues de lo contrario se estaría aceptando que se diera un trato diferente a dos situaciones de hecho iguales.

Esta regla, sin embargo, admite excepciones cuando el trato diferencial persigue un fin constitucionalmente válido y pueda justificarse objetiva y razonablemente. En este sentido, la jurisprudencia constitucional ha aceptado que la existencia de diferencias salariales entre dos trabajadores que en principio se encuentran en similares condiciones, no vulnera el derecho fundamental de estos a ser tratados con igual consideración por el empleador, si tal diferenciación se justifica objetiva y razonablemente. Por ejemplo, es posible que se remunere en forma diversa a trabajadores que desempeñan la misma labor o función en iguales condiciones de tiempo y trabajo, pues pueden existir criterios de diferenciación válidos como la cantidad y calidad del trabajo o la eficiencia del trabajador.<sup>10</sup> No obstante, en estos casos, es necesario que los parámetros para dar dicho trato diferente sean realmente, no solo en apariencia, objetivos y no dependan de la discrecionalidad del empleador, a quien le corresponde probar la justificación de dicho trato.<sup>11</sup>

En conclusión, la diferenciación en el trato de trabajadores que se encuentran en las mismas circunstancias de hecho, se permite siempre y cuando “busque un fin constitucionalmente lícito, tenga respaldo razonable y esté objetivamente demostrado.”<sup>12</sup> El trato diferenciado no puede justificarse en argumentos formales como la naturaleza pública o privada del empleador o la pertenencia a regímenes laborales diferentes.<sup>13</sup> Si tal es el argumento del empleador, el juez debe estudiar la situación específica para definir si a pesar de que los trabajadores se encuentran en dos regímenes jurídicos diferentes, las circunstancias de hecho son las mismas y si está o no justificado objetivamente el trato diferenciado.

Ahora bien, en materia laboral, el legislador está autorizado para definir regímenes jurídicos diferentes, más no discriminatorios, de acuerdo con las características particulares de las relaciones de trabajo que se pretenden regular. En desarrollo de dicha potestad, dentro de las relaciones laborales privadas ha establecido algunos regímenes especiales como los contratos con trabajadores a domicilio (CST., art. 89 y ss.), contratos de trabajo con agentes

colocadores de pólizas de seguros (CST., art. 94 y ss.) contratos con representantes, agentes viajeros y agentes vendedores (CST., art. 98) y contratos con profesores de establecimientos particulares de enseñanza (CST., art. 101 y 102), entre otros.

Particularmente, en el caso de los docentes de establecimientos privados, el artículo 101 del CST señala que el contrato de trabajo de los docentes de establecimientos particulares de enseñanza se entiende celebrado por el año escolar, salvo que las partes estipulen lo contrario.<sup>14</sup>

Al estudiar la constitucionalidad de la citada norma,<sup>15</sup> esta Corporación consideró que la existencia de una disposición especial para la contratación laboral de docentes de establecimientos de enseñanza privados, que supliera la falta de estipulación de los contratantes respecto a la duración del contrato de trabajo, no vulneraba la Carta Política. No obstante lo anterior, la Corte estimó que la disposición en comento al señalar que el acuerdo de las partes respecto a la duración del contrato, solo podía celebrarse por un lapso menor al del año lectivo constituía una limitación injustificada a la libertad de los contratantes y, en consecuencia, declaró la inexecutable de la expresión “por un tiempo menor” contenida en el artículo 101 CST. En este sentido afirmó:<sup>16</sup>

“En materia laboral, el Constituyente de 1991 introdujo garantías mínimas a favor de los trabajadores que son imperativas para el legislador. En efecto, el artículo 53 de la Constitución, al disponer que el Congreso expedirá el estatuto del trabajo, ordena que la ley tenga en cuenta los principios mínimos fundamentales que la misma norma enuncia, uno de los cuales es el de la estabilidad en el empleo.

La limitante establecida por la norma acusada, según el análisis que precede, transgrede el principio en mención, al impedir a los profesores de establecimientos particulares de enseñanza la celebración de contratos de trabajo por un tiempo mayor al del año escolar, pues, dado que a la luz de la norma el máximo período de contratación es de un año, ocurre que no obstante haberse desempeñado de acuerdo con las condiciones fijadas por la ley y por el contrato mismo, de antemano se sabe que su vinculación laboral se verá interrumpida, con notorio sacrificio de su estabilidad en el empleo, pues nada les garantiza que seguirán trabajando durante el siguiente año lectivo, y con la necesaria pérdida de la continuidad indispensable para el cómputo y pago de sus prestaciones sociales.

No significa lo anterior que los denominados contratos a término fijo sean per se inconstitucionales; ellos son permitidos siempre que provengan del acuerdo entre las partes, es decir que haya consenso entre el empleador y el trabajador sobre la duración de la relación laboral, y no de la imposición del legislador, pues ésta se opone a la Carta en cuanto condena por vía general a una determinada clase de trabajadores a la inestabilidad en el empleo.

Lo inadecuado entonces se da - a la luz de la Constitución - cuando la ley, violando la estabilidad laboral, impone pactos o convenios por una duración máxima determinada.

Por tanto, no hay razón válida para que se obligue a los profesores de establecimientos particulares de enseñanza, que incluyen los de educación media, a celebrar contratos únicamente por el año escolar, si esa no es su voluntad y cuando es bien sabido, por otra parte, que, siendo la educación un derecho de todos los colombianos y un servicio público, el siguiente período académico también habrá de requerir el concurso de los profesores para continuar la formación de los alumnos.”

(resaltado fuera del texto)

A juicio de la Corte, los contratos a término fijo y, en particular, los contratos especiales docentes ya sea por un término menor, igual o mayor al año escolar son válidos cuando son el producto de un acuerdo entre el empleador y el trabajador, sin que sean el resultado de una imposición legal. Así las cosas los contratantes en la relación laboral docente, son libres de determinar la vigencia del contrato que bien puede ser igual al año lectivo o por un término menor o mayor. Ello se entiende en razón a que el principio de autonomía de la voluntad, que opera igualmente en las relaciones laborales, permite a los trabajadores y los empleadores acordar, en forma libre y espontánea las condiciones de la prestación del servicio, siempre y cuando lo pactado no implique la vulneración de los derechos y garantías mínimas de los trabajadores.<sup>17</sup>

Por otra parte, la existencia de un régimen especial para la contratación de docentes está plenamente justificada debido a las condiciones especiales y a la estructura educativa de los establecimientos docentes. En efecto, cada centro educativo en particular puede determinar libremente su planta de personal docente de acuerdo con sus específicas necesidades, las cuales pueden variar de un periodo académico a otro. Puede ocurrir que para un

determinado periodo escolar, un establecimiento de enseñanza privada requiera contratar un número mayor o menor de profesores para una específica área de estudio, en razón a cambios en el pensum académico o en la cantidad de alumnos en los diferentes grados. En consecuencia, se hace indispensable la flexibilidad de la contratación del personal docente, por el cual el legislador contempló un régimen especial para los educadores privados, el cual, como se expuso, no se opone a las disposiciones constitucionales.

Sin embargo, si bien es cierto que los establecimientos de enseñanza privada, en ejercicio de su autonomía, pueden determinar el número de docentes que necesitan para conformar una planta de profesores permanente, los cuales contratan en forma indefinida, y de aquellos que de acuerdo a las circunstancias y necesidades cambiantes, contratarán por un término definido - ya sea igual, mayor o menor al año escolar -, debe entenderse que en aplicación del principio de estabilidad en el empleo (C.P., art. 53), el docente contratado por un periodo determinado tendrá derecho a que se renueve su contrato para el siguiente periodo siempre que subsista el objeto del contrato de trabajo y su rendimiento laboral haya sido adecuado a las expectativas del centro educativo.<sup>18</sup>

En suma, los contratos especiales docentes por determinado tiempo, se justifican por las especiales condiciones que implica la actividad educativa en los centros de enseñanza privada, pero estos deben ser el resultado del acuerdo libre de las partes de la relación laboral docente, dentro de la cual el empleador está obligado a respetar los derechos y garantías mínimas de los trabajadores y, en particular, el principio de estabilidad en el empleo.

No obstante, la aceptación de este régimen especial de contratación no justifica que, en los cuales coexisten dos formas de vinculación laboral del profesorado, se establezcan condiciones que resulten abiertamente discriminatorias entre el profesorado vinculado en forma indefinida y los docentes contratados por un término definido. En consecuencia, en estos casos, en aras de proteger el derecho fundamental a la igualdad en las relaciones laborales (C.P., art. 13, 25 y 53) se debe determinar si existen diferencias en las condiciones de trabajo o en el trato dado por el empleador a uno y otro grupo de docentes y, en caso afirmativo, analizar si dicha diferenciación puede ser razonablemente justificada.

De acuerdo con lo expuesto, se pregunta la Corte si, en el caso concreto, la entidad

demandada ha dado un trato diferenciado injustificado a los docentes contratados por año escolar, el cual conlleva a la violación de sus derechos a la igualdad y al trabajo.

4. Análisis del caso concreto. Presunta violación de los derechos a la igualdad y al trabajo de los docentes vinculados por contratos especiales docentes. Pruebas recaudadas.

De acuerdo con el fundamento jurídico anterior, de comprobarse que existen diferencias injustificadas entre las condiciones de trabajo de los docentes vinculados por año escolar y aquellos contratados en forma indefinida, las cuales conllevan a la discriminación del primer grupo, se estaría frente a una afectación de su derecho fundamental a la igualdad, para cuya protección puede hacerse necesaria la procedencia de la acción de tutela.

Sin embargo, dada la existencia de otros medios ordinarios de defensa judicial, no basta con que hayan indicios generales respecto a la configuración de un trato discriminatorio para que el amparo constitucional sea procedente. Como se mencionó con antelación, para que la tutela proceda en asuntos laborales no es suficiente con que la cuestión debatida tenga relevancia constitucional por encontrarse en juego la protección de derechos fundamentales, sino que, adicionalmente, es necesario que la vulneración o amenaza del derecho fundamental se encuentre suficientemente probada y que el medio de defensa alternativo no proteja idóneamente el derecho afectado y, por ende, sea necesario evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

En el caso en estudio, los actores, quienes prestan sus servicios como docentes en el Colegio Ramón B. Jimeno, división de la EAAB, manifiestan que la entidad demandada tiene un doble régimen de contratación de profesores - docentes contratados a término indefinido y docentes vinculados por año escolar -. Señalan que la planta docente vinculada en forma indefinida tiene condiciones de trabajo más favorables que el profesorado contratado por año lectivo, tanto en materia salarial y prestacional, como en las funciones mismas que deben cumplir de acuerdo con el horario y la carga académica asignados. Adicionalmente, indican que la referida empresa incumple lo dispuesto en la convención colectiva de trabajo que regula las relaciones de trabajo entre la EAAB y sus trabajadores pues, de acuerdo con ésta, todos los contratos laborales que celebre dicha entidad "deben ser a término indefinido".

Mediante la acción de tutela instaurada, los actores solicitan que se ordene a la EAAB cesar el trato discriminatorio y, en aplicación de la convención colectiva de trabajo, reconozca que

sus contratos son realmente a término indefinido y, por lo tanto, se les paguen “los salarios y prestaciones sociales que han dejado de devengar durante cada uno de los años que han laborado con la EAAB -ESP.”

Procede la Corte a verificar si, como lo afirman los demandantes, la empresa demandada ha dado un trato diferenciado a los docentes de uno y otro grupo, que carece de toda justificación objetiva y razonable y, en consecuencia, afecta los derechos fundamentales de los actores.

De las pruebas recaudadas tanto en la instancia como en sede de revisión, se pudo establecer que el personal docente que presta sus servicios en el Colegio Ramón B. Jimeno - el cual si bien es una división de la EAAB fue oficialmente reconocido como una institución educativa de naturaleza privada -, se encuentra, efectivamente, vinculado mediante contratos a término indefinido y mediante contratos especiales docentes, por la modalidad de año escolar. Eventualmente, se suscriben contratos a término fijo cuando es necesario reemplazar algún docente titular ya sea porque se encuentre en licencia no remunerada, licencia de maternidad o de incapacidad o cumpla algún encargo. En la actualidad, de la totalidad de profesores que prestan sus servicios en el referido centro educativo 27 docentes se encuentran vinculados por contratos a término indefinido, 29 mediante contrato especial docente y 5 por contrato a término fijo.

Las principales características de los regímenes salariales y prestacionales de los docentes vinculados a través de las dos principales formas de contratación laboral, pueden resumirse como se muestra en el siguiente cuadro:

#### Régimen salarial y prestacional de los docentes del Colegio Ramón B. Jimeno - EAAB

Docentes con contrato a término indefinido

Docentes con contrato especial docente

Salario

Salario mensual

\$912.000,00

\$912.000,00

Nivel salarial

210

210

Prestaciones

Prima semestral

33 días de salario promedio del tiempo laborado en el último año

Igual al régimen de docentes con contrato a término indefinido

Prima de navidad

31 días de salario promedio del tiempo laborado en el último año

Igual al régimen de docentes con contrato a término indefinido

Prima de vacaciones

35 días de salario promedio por año de trabajo laborado y proporcional con más de 180 días laborados

Igual al régimen de docentes con contrato a término indefinido

Quinquenio

21, 22, 23 y 24% del total de lo devengado en el último año para el primero, segundo, tercero y cuarto quinquenio respectivamente

No reciben dicha prestación

Cesantías

1. Ingresados con anterioridad al 1° enero/97: un salario promedio por año de servicio, incluyendo para su cálculo todos los factores salariales (con retroactividad).

2. Ingresados con posterioridad al 1° de enero/97 liquidación definitiva anual de cesantías (sin retroactividad).

Liquidación definitiva anual de cesantías (sin retroactividad), para la cual según lo establecido en el art. 102 del CST se entiende que el trabajo del año escolar equivale al trabajo de un año calendario.

Subsidio de alimentación

50% de un salario mínimo legal diario por día laborado.

Igual al régimen de docentes con contrato a término indefinido

Subsidio de transporte

Servicio prestado directamente por la empresa

Igual al régimen de docentes con contrato a término indefinido

Auxilio de educación

Servicio de guardería y primaria para los hijos

Igual al régimen de docentes con contrato a término indefinido

Seguridad social

1. Trabajadores vinculados antes del 27 de mayo de 1996 (fecha de homologación del laudo arbitral) tienen beneficios convencionales en materia de pensiones y servicio médico.

2. trabajadores vinculados con posterioridad al 27 de mayo de 1996, se les aplica el sistema de seguridad social integral de la Ley 100/93 (afiliación a EPS y fondo de pensiones escogido).

Se les aplica el sistema de seguridad social integral de la Ley 100/93 (afiliación a EPS y fondo

de pensiones escogido).

Por otra parte, en relación con las funciones de los dos grupos de docentes, de la información obtenida pudo determinarse que estos, en principio, de acuerdo con el manual de funciones de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Bogotá (EAAB), E.S.P., desarrollan las mismas funciones generales y específicas como docentes del Colegio Ramón B. Jimeno. Respecto a su horario de trabajo y carga académica, sí existen algunas diferencias pues, en primer lugar, el horario de los docentes a término indefinido es de 7 a.m. a 1 p.m., mientras que aquél de los profesores por año escolar es de 7 a.m. a 4. p.m. De otro lado, la carga académica de los docentes dentro de una y otra categoría varía según se desempeñen como jefes de área, directores de grupo o docentes no directores de grupo (ver cuadro en el capítulo de pruebas). No obstante, tales diferencias se justifican en razón a la intervención de los docentes en los diversos proyecto institucionales tales como programas ecológicos, señalización, convivencias, etc.

De la anterior información, se puede concluir que en materia salarial no existe una diferenciación en el trato, pues los docentes de ambas formas de vinculación se encuentran en el mismo nivel salarial y, por ende, reciben el mismo salario mensual. En cuanto a las prestaciones, tampoco se evidencia un trato desigual, pues tanto trabajadores vinculados por contratos a término indefinido como aquellos contratados por año escolar, gozan de las mismas prestaciones legales y convencionales, con excepción de la prima de quinquenio, la cual sólo perciben los profesores a término indefinido por ser ésta determinada de acuerdo con la continuidad y antigüedad del empleado. La única diferencia que, dentro del análisis del juez de tutela, no puede considerarse como discriminatoria, es la forma de liquidación de determinadas prestaciones como primas de vacaciones, semestral y de navidad, las cuales, como lo señalan las normas laborales, se liquidan de manera proporcional al tiempo laborado. Igualmente, se recalca que las diferencias en la carga académica, que aparentemente se encuentran justificadas según lo afirmado por las directivas de la EAAB, no son realmente significativas si se tienen en cuenta las condiciones de trabajo globalmente consideradas de uno y otro grupo.

Del estudio realizado no se desprende que exista un trato abiertamente discriminatorio entre los docentes vinculados mediante una y otra forma de contratación, que haga inminente la protección constitucional.

Adicionalmente, la EAAB en ejercicio de su autonomía contractual, puede libremente determinar la forma de vinculación de los docentes al servicio del Colegio Ramón B. Jimeno, pues la legislación laboral la autoriza para ello. Es así que, al menos en apariencia, las diferentes formas de vinculación del personal docente del referido centro educativo obedecen a las necesidades cambiantes año por año y a las expectativas que tiene la institución para cumplir con sus objetivos académicos. Claro está que el ejercicio de su autonomía se encuentra limitada por el respeto a los derechos y garantías mínimas de los trabajadores, en razón al alto interés público que revisten las relaciones laborales y, por lo tanto, su ejercicio debe desarrollarse en armonía con principios constitucionales de igualdad de oportunidades y no discriminación en las relaciones de trabajo. No obstante, en el presente caso, no existe en el expediente prueba alguna que conlleve a afirmar que la empresa empleadora ha extralimitado dichos límites y, en consecuencia, ha vulnerado los derechos de los docentes a su servicio.

Así las cosas, las posibles anomalías o arbitrariedades que puedan surgir debido a la coexistencia de estas formas de vinculación en el Colegio Ramón B. Jimeno, división de la EAAB es un asunto que debe someterse a la jurisdicción laboral, pues la acción de tutela no está llamada a prosperar por cuanto no se encuentra demostrada la violación de los derechos de los actores.

##### 5. Improcedencia de la tutela como mecanismo transitorio

Aunque los actores argumentan que acuden a la acción de tutela como mecanismo transitorio, no explican cuál es el perjuicio irremediable cuya consumación se pretende evitar mediante el amparo constitucional.

Como lo ha indicado esta Corporación, por perjuicio irremediable debe entenderse “(...)aquel daño que puede sufrir un bien de alta significación objetiva protegido por el orden jurídico, siempre y cuando sea inminente, grave, requiera la adopción de medidas urgentes y, por lo tanto, impostergables y que se trate de la afectación directa o indirecta de un derecho constitucional fundamental y no de otros como los subjetivos, personales, reales o de crédito y los económicos y sociales, para los que existen vías judiciales ordinarias<sup>19</sup>.” Si no concurren los anteriores supuestos y no se ha demostrado la inminente configuración del

perjuicio irremediable, la acción de tutela no será procedente cuando existen medios jurisdiccionales alternativos para la protección de los derechos presuntamente vulnerados o amenazados, pues el juez de tutela no puede suplantar a los jueces naturales de los diferentes asuntos.

En el presente caso, no parece que exista una amenaza inminente de un perjuicio iusfundamental. La principal pretensión de los actores es que se declare que sus contratos laborales son contratos a término indefinido, pues afirman que de acuerdo con la convención colectiva de trabajo vigente todos los contratos laborales que suscriba la empresa deben ser a término indefinido. Es evidente que para formular dicha reclamación, pueden acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, bien personalmente o por intermedio del sindicato .

En efecto, los artículos 475 y 476 del CST indican:

“Artículo 475. Acciones de los sindicatos. Los sindicatos que sean parte de una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios”.

“Artículo 476. Acciones de los trabajadores. Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato”.

Observa la Sala que, si bien de acuerdo con lo informado por el sindicato de trabajadores de la EAAB, solo uno de los actores es en la actualidad miembro de dicha asociación sindical, según el artículo 5 de la convención colectiva de trabajo suscrita para el periodo 2000 - 2003, esta obliga a todos los trabajadores de la empresa y, en consecuencia, cualquier trabajador así no se encuentre afiliado al sindicato, puede exigir su cumplimiento mediante la acción consagrada en el artículo 476 del C.S.T.

En conclusión, la controversia que se plantea por los actores en el presente caso en torno de la naturaleza del contrato que los vincula a la demandada, no encaja en las situaciones laborales que la jurisprudencia constitucional ha aceptado resolver por la vía de la acción de

tutela, de forma que se procederá a confirmar el fallo proferido por el fallador de instancia.

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

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR, por las razones que han sido expuestas en esta providencia, la sentencia proferida el 5 de mayo de 2000 por la Sección Cuarta del Tribunal Administrativo de Cundinamarca.

Segundo.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

MARTHA V. SACHICA MENDEZ

Magistrada (e)

CARLOS GAVIRIA DIAZ

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

Magistrado

IVAN H. ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (e)

1 Sentencias T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), T-143/95 (MP Antonio Barrera Carbonell, SU-342/95 (MP Antonio Barrera Carbonell) y SU-519/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo), entre otras.

2 ST-262/98 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

3 ST-335/00 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

4 SU-342/95 (MP Antonio Barrera Carbonell) y SU-547/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo).

5 ST-079/95 (MP Alejandro Martínez Caballero).

6 SU-547/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo) y SU-667/98 (MP José Gregorio Hernández Galindo).

7 SU-547/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo).

8 ST-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), SU-342/95 (MP Antonio Barrera Carbonell) y SU-519/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo), entre otras.

9 ST-079/95 (MP Alejandro Martínez Caballero).

10 Ibid.

11 ST-320/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

12 ST-79/95 (MP Alejandro Martínez Caballero) y SU-569/96 (MP José Gregorio Hernández Galindo), entre otras.

13 SC-252/95 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz) y SU-509/95 (MP Fabio Morón Díaz).

14 La norma indicaba que se permitía la estipulación en contrario de las partes “por tiempo menor.” Sin embargo la Corte, por medio de la sentencia C-483/95 (MP José Gregorio Hernández Galindo) declaró inexecutable dicha expresión.

15 SC-483/95 (MP José Gregorio Hernández Galindo).

16 Ibid.

17 ST-579/95 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

18 La Corte ha sostenido que en ejercicio de la autonomía contractual en materia laboral, la celebración de contratos de trabajo a término fijo, no vulnera el principio de igualdad (C.P.

art. 13) ni las garantías mínimas de los trabajadores (C.P. art. 53), siempre y cuando permita la realización de los principios constitucionales de estabilidad en el empleo y primacía de la realidad sobre la forma (C-588/95 M.P. Antonio Barrera Carbonell y C-016/98 M.P. Fabio Morón Díaz). En consecuencia, se debe asegurar al trabajador que conservará el empleo, “en la medida en que subsista la materia de trabajo y el haya cumplido satisfactoriamente con sus obligaciones, de manera tal que el empleador, motivado por las necesidades de la empresa, deba renovar el contrato.” (sentencia C-16/98 M.P. Fabio Morón Díaz).

19ST-056/94 ( MP Eduardo Cifuentes Muñoz).