

T-230-97

Sentencia T-230/97

SINDICATO-Controversia sobre intereses colectivos/ACCION DE TUTELA CONTRA EMPLEADOR Y SINDICATO-Titularidad de derechos constitucionales

La situación que se plantea es diferente a la analizada por la Corte en otras ocasiones, en las cuales sostuvo de que cuando la controversia en relación por la violación de derechos constitucionales por la celebración de pactos y convenciones colectivas versa sobre intereses colectivos, la acción de tutela debe ser interpuesta por el sindicato y no por los trabajadores individualmente considerados, salvo que uno y otros la promuevan. En esta oportunidad los demandantes aducen la violación de los derechos constitucionales cuyo amparo invoca, por parte del patrono y del sindicato al cual se encuentran afiliados, al pactarse en la convención colectiva de trabajo vigente a la fecha en que se impetró la tutela, lo cual obliga a considerar que la legitimación para obrar se encuentra acreditada.

CONVENCION COLECTIVA-Límites a la libertad de celebración/CONVENCION COLECTIVA-Respeto derechos constitucionales de minoría/DERECHO A LA IGUALDAD EN CONVENCION COLECTIVA-Protección derechos constitucionales de minoría

La libertad de los empleadores o patronos y de los sindicatos para celebrar convenciones colectivas tiene como límite los derechos, principios y valores constitucionales. Por lo tanto, merecen respeto las situaciones fácticas específicas, particulares y concretas que puedan cobijar a un sector de trabajadores, y de las cuales puedan derivarse ciertos derechos protegidos constitucional y legalmente, así constituyan una minoría, las cuales no pueden ser objeto de una regulación normativa convencional que los desconozca, sino que exige un tratamiento diferenciado con el fin de preservar el derecho a la igualdad. La máxima de igualdad de tratar en la misma forma a lo que es igual y desigual a lo que ciertamente lo es, constituye una regla de rigurosa observancia, que se imponen con carácter obligatorio en las convenciones o pactos que se celebren entre los empleadores y los trabajadores o los sindicatos. Es lo normal que en la convención se regulen todos aquellos aspectos que conciernen a los intereses económicos generales de los trabajadores, pero ello no faculta a los sindicatos y a los patronos para acordar cláusulas que lesionen los derechos de quienes poseen intereses singulares dignos de protección.

CONVENCIÓN COLECTIVA-Cláusula de discriminación salarial por régimen de cesantías/DERECHO A LA IGUALDAD-Cláusula de discriminación laboral por régimen de cesantías/ A LIBERTAD INDIVIDUAL-Opción régimen de cesantías

La previsión de la cláusula de la Convención Colectiva, constituye una violación de la situación fáctica y jurídica que amparaba a los demandantes, que ameritaba un trato diferente, el cual, de ninguna manera, podía comportar una discriminación en materia salarial en el sentido de no reconocer los aumentos salariales en la misma forma que los demás trabajadores, por no haberse acogido al nuevo régimen de cesantía de la ley 50 de 1990. La mencionada cláusula constituye una violación de los derechos fundamentales a la igualdad, a la libertad individual y al trabajo en condiciones justas.

Referencia: Expediente T-118869.

Peticionarios:

Gonzalo de Jesús Córdoba Sánchez.

Berta Tulia Castro.

Nancy Ochoa Arbeláez.

Ana Ester Benítez.

Miguel Darío Noreña.

Julio César Puerta.

Magistrado Ponente:

Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL.

Santafé de Bogotá, D. C. mayo catorce (14) de mil novecientos noventa y siete (1997).

La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jorge Arango Mejía, Antonio Barrera Carbonell y Eduardo Cifuentes Muñoz, decide sobre la sentencia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Laboral, de fecha 3 de

diciembre de 1996, según la competencia que le ha sido atribuida en virtud de lo dispuesto por los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

A esta Sala de Revisión se presentó la ponencia original preparada por el Magistrado Jorge Arango Mejía, la cual no fue aprobada. Por tal motivo, hará salvamento de voto. La nueva ponencia, en consecuencia, le correspondió elaborarla al Magistrado Antonio Barrera Carbonell quien, en lo pertinente, tomó algunos antecedentes de dicha ponencia.

## I. ANTECEDENTES.

### 1. La demanda.

Fue presentada, como mecanismo transitorio, ante el Juez Laboral del Circuito de Itagüí (reparto), el 18 de octubre de 1996, simultáneamente contra Textiles y Calcetines S.A. "TECALSA" y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección "SINTRATEXCO", en procura de la defensa de los derechos a la igualdad, al trabajo digno y a una remuneración mínima vital y móvil.

Los hechos sobre los cuales se estructuró fueron los siguientes:

NOMBRE DEL TRABAJADOR

FECHA DE INGRESO

CARGO

Gonzalo de Jesús Cordoba S.

07-09-76

Almacenista

Berta Tulia Castro

02-02-77

Tejedora

Cecilia Quiroga

13-05-74

Tejedora

Nancy Ochoa Arbeláez

07-08-65

Tejedora

Ana Ester Benítez

05-11-70

Igualadora

Miguel Darío Noreña

05-08-74

Ayudante

Julio Cesar Puerta

17-07-67

Tejedor

2. El 21 de diciembre de 1990, por compra de un establecimiento de comercio, hubo una sustitución patronal de Textiles y Calcetines S.A. "TECALSA" respecto de Textiles Modernos S.A. "Texmo S.A.";

3. Sumados los tiempos de trabajo para la fecha de interposición de la tutela, todos los actores tenían más de 20 años de vinculación con la empresa, excepto Gonzalo de Jesús

Córdoba Sánchez y Berta Tulia Castro que sólo contaban con algo más de 19 años;

4. A partir de la fecha de entrada en vigencia de la ley 50 de 1990, esto es, el 1o. de enero de 1991, la empresa demandada intentó obligar a sus trabajadores, por todos los medios imaginables, a acogerse al nuevo régimen de liquidación de cesantías, lográndolo con todos excepto los actores;

5. Molesto con esta situación, el patrono acudió a diversas formas de presión, entre las cuales se destaca una solicitud al Ministerio del Trabajo (Seccional de Antioquía) para la autorización del cierre de la empresa, fundamentada en “inexistentes razones de índole técnica y económica”;

6. Estando en trámite la petición, desistió de ella, pero solicitó permiso de despido de 13 empleados, entre los cuales estaban los demandantes;

7. Dicho permiso fue negado por la resolución 006 del 8 de febrero de 1994, en consideración a la antigüedad de los trabajadores y al incremento en las ventas de la empresa;

8. En agosto de 1993, los actores recibieron sendas cartas de una de las abogadas de la empresa, en las cuales, a cambio de nada, se les pedía la renuncia a la retroactividad de las cesantías;

9. De otra parte, los actores están afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil y de la Confección “SINTRATEXCO”, por lo tanto se beneficia de las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre dicho sindicato y la empresa.

10. En forma increíble, porque las organizaciones sindicales son para defender los derechos de todos los trabajadores no para que sean desconocidos por los patronos, la empresa logró firmar con dicho sindicato una convención colectiva, “abiertamente discriminatoria” pues allí se pactó la siguiente cláusula:

“Cláusula 1A. Salarios.

“a.- Salario mínimo:

“El salario mínimo de ingreso a la empresa será el mínimo legal vigente.

“El trabajador vinculado tendrá derecho, desde su primer día de trabajo, a las primas de productividad y/o de calidad en las mismas condiciones que los otros trabajadores.

“Devengará, después del quinto mes de vinculación, el salario mínimo del cargo que desempeña.

“b.- Aumento general de salarios.

“La empresa aumentará los salarios básicos de los trabajadores actuales, que hayan estado vinculados al 31 de diciembre de 1992, y que a dicha fecha no se hayan acogido al régimen de liquidación de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, y que entre el 31 de diciembre de 1992 y la fecha de firma de la convención lo hayan hecho, es decir, que los trabajadores vinculados al 31 de diciembre de 1992, que no se acogieron a la ley 50 entre el 1o. de enero de 1993 y la fecha de la firma de la convención, no tendrán estos aumentos en un 20% sobre el salario básico al 31 de diciembre de 1992 y a partir del 16 de marzo de 1993 ; a partir del 16 de marzo de 1994, los salarios básicos para esos trabajadores, a diciembre 31 de 1993, se incrementarán en un 20%”.

“Los trabajadores que al 31 de diciembre de 1992 se hayan acogido al régimen de liquidación de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, o hayan ingresado a la empresa bajo la norma antes dicha, tendrán un aumento sobre su salario básico al 31 de diciembre de 1992, de un 25% a partir del 16 de marzo de 1993; a partir del 16 de marzo de 1994, un aumento igual al índice total nacional de precios al consumidor, registrado oficialmente entre enero y diciembre de 1993, más un 1%, sobre su salario básico al 31 de diciembre de 1993”.

11. Los actores, descontentos con esta estipulación, pidieron el reconocimiento de su “derecho fundamental a tener una remuneración mínima, vital y móvil”, y obtuvieron una decisión favorable en el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, confirmada el 12 de abril del año pasado por el Tribunal Superior de Medellín. Los despachos anotados les reconocieron los incrementos en forma temporal, del 16 de marzo de 1993 al 16 de mayo de 1994, acreencias que fueron pagadas por la empresa en junio de 1996;

12. A pesar de lo ocurrido, el sindicato y la empresa, en 1995, volvieron a suscribir una convención colectiva inequitativa, vigente del 16 de marzo de dicho año hasta el 15 de

marzo del presente. En ella hay una cláusula del siguiente tenor:

“Cláusula 1a. Salarios”.

“a.- Salario mínimo”.

“El salario mínimo de ingreso a la empresa será el mínimo legal vigente”.

“El trabajador vinculado tendrá derecho desde su primer día de trabajo, a las primas de productividad y/o de calidad en las mismas condiciones que los otros trabajadores”.

“Devengará después del quinto mes de vinculación el salario mínimo del cargo que desempeña”.

“b.- Aumento general de salarios”.

“La empresa aumentará los salarios básicos existentes, al 31 de diciembre de 1994, de los trabajadores actuales que hayan estado vinculados a esa fecha y que estaban o estén bajo el régimen de liquidación anual de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, en un 22% a partir del 16 de marzo de 1995”.

“Los trabajadores ingresados entre el 1o. de enero de 1995 y el 28 de febrero de 1995, tendrán el aumento del 22% sobre los salarios de sus oficios, vigentes al 31 de diciembre de 1994”.

“Nota: en el aumento del 22% está incluido el aumento del salario mínimo legal decretado el 1o. de enero de 1995 (20,5%)”.

“Para los salarios vigentes al 31 de diciembre de 1995, de los trabajadores bajo el régimen de liquidación anual de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, se hará un aumento el 16 de marzo de 1996, igual al I.P.C. total nacional que certifique el DANE para el período de 1o. de enero de 1995 al 31 de diciembre de 1995”.

13. Pero, a juicio de los demandantes, el “juego” que el sindicato le ha hecho a la empresa para desconocerles sus derechos, se ha acentuado por una serie de discriminaciones:

a. A diferencia de otros trabajadores, no se les asignan turnos nocturnos, por lo cual se

desfavorecen al perder el derecho a los correspondientes recargos;

b. A algunos de los actores se les han suspendido los “incentivos” que recibían;

c. No se les otorgan los préstamos convencionales de vivienda por calamidad doméstica, ni otros préstamos personales;

d. Se les acosa en forma permanente, buscando sancionarlos injustamente por faltas inexistentes, tales como decir que han abandonado el trabajo cuando sólo van al baño;

e. A los demás empleados se les ha prohibido dirigir la palabra o tener trato con los actores.

## II. PRETENSIONES.

Con base en lo expuesto, las pretensiones de los actores se dirige a la protección de los derechos constitucionales fundamentales a la igualdad y al trabajo, las cuales concretan así:

a. Que la empresa y el sindicato demandados, a partir del fallo de tutela, se abstengan “de negociar, en las futuras convenciones colectivas de trabajo, CLÁUSULAS DISCRIMINATORIAS contra derechos fundamentales de los trabajadores convencionales (sic) o beneficiarios, y mucho menos contra los trabajadores accionantes”;

b. Que los demandados, dentro de las veinticuatro horas siguientes al fallo, dejen “sin efecto las cláusulas de la convención colectiva que establecen una discriminación entre trabajadores acogidos a la ley 50 de 1990 y los que no lo han hecho” y, en consecuencia, se dé a estos últimos “un trato igualitario mediante una revisión urgente de la convención”;

c. Que la empresa demandada reconozca y pague retroactivamente a los actores “los porcentajes de incremento salarial debidamente actualizados, reconocidos a los demás trabajadores desde el 16 de marzo de 1993, cuando empezó a regir una convención discriminatoria, previa la deducción de lo pagado por estos conceptos en virtud de condenas judiciales”;

d. “Que se ordene al señor Julián Restrepo, gerente de Textiles y Calcetines S.A. “TECALSA”, para que a partir de la sentencia de tutela, se abstenga de repetir conductas atentatorias contra nuestros derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad, a la remuneración mínima

vital y móvil, a los derechos adquiridos de retroactividad de las cesantías y a la dignidad humana, advirtiéndole que su incumplimiento a la sentencia de tutela será sancionado con pena de arresto inconvertible”;

e. “Que la empresa denominada Textiles y Calzetines S.A. “TECALSA”, debe pagar los perjuicios de daño emergente que se han causado a los suscritos, por la violación de la Constitución Nacional por parte de la entidad frente a la cual se impetra la tutela”;

### III. DECISIONES JUDICIALES.

#### 1. Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí.

Este despacho, el 5 de noviembre de 1996, denegó la concesión de la tutela solicitada respecto de Textiles y Calzetines S.A. “TECALSA”, y, en relación con la entidad sindical demandada, se abstuvo de pronunciarse.

La falta de pronunciamiento en lo atinente al sindicato se explica porque los actores no suministraron la verdadera identidad de su representante legal, circunstancia que imposibilitó la oportuna y correcta notificación personal.

En cuanto a la empresa, la denegación de la tutela se fundamentó en la consideración de que los actores, al no estar cobijados por las disposiciones de la ley 50 de 1990, están en una situación distinta de los trabajadores que si están sometidos al imperio de dicha ley, desigualdad que justifica la diferencia del tratamiento convencional del aumento de los salarios de unos y otros. En efecto, se señaló:

“En el fondo el debate se centra en la legislación vigente a partir del 11 de enero/91, cuando entró a regir la ley 50/90 que introdujo la posibilidad del trabajador de someterse o no a este régimen nuevo, es así como quienes llevaban más de 10 años con un mismo empleador gozan en forma transitoria del derecho al reintegro en cambio quienes ingresen con posterioridad quedan desprotegidos de ese de derecho transitorio. También generó cambio en la remuneración efectiva y real lo que viene dado a partir del distinto régimen para el pago y liquidación de las cesantías para quienes se aplica la normatividad anterior y para quienes se aplica la ley 50, pues para los primeros existe la retroactividad indefinida, que le da en cualquier momento de aumento de salario un factor multiplicador directamente en

beneficio de su antigüedad. Para los beneficiarios o cubiertos bajo el nuevo régimen la liquidación de este auxilio es anual y así el aumento del salario solo afecta el cálculo de las cesantías de esa anualidad.”

“Resulta entonces que el criterio de discriminación que impone la nueva Constitución al recordar los criterios de aplicación del art. 143 del C.S. del T., de no permitir la discriminación salarial y poderse por esta vía judicial poder exigirse tal derecho, demostrando los factores de discriminación que trae la ley vigente, observando la jurisprudencia de la Corte Constitucional cuando al tratar el tema de la igualdad del trabajo en sentencias de múltiples contenidos ha entendido que las discriminaciones injustificadas son las únicas que vulneran el derecho a la igualdad, pero que la no aplicación de un régimen laboral para efectos de prestaciones para quienes de acuerdo con la ley están sometidos a una Legislación distinta a la que han tenido oportunidad no vulnera esta igualdad que no puede ser automática, basta leer las providencias recientes de la Corte Constitucional C. 030 del 2 de febrero/95, C.051 del 16 de febrero/95, C. 126 del 22 de marzo/95, C.140 del 29 de marzo/95, C.461 del 12 de octubre/95, salvamento de voto de la Corte Suprema de Justicia del 30 de octubre/94 y la sentencia de la Sala Laboral del 6 de diciembre/95, entre otras.”

(...)

“No se debe olvidar tampoco el igualitarismo jurídico entre quienes se hallan en un sistema jurídico diferente, que brinde con ello condiciones fácticas distintas, es decir dentro del marco jurídico se encuentran desigualdades en los amplios y completos campos de la vida, por lo cual se explica que jurídicamente la empresa Tacalsa S.A. por esta acción, ajustada a la literalidad legal de la Ley 50/90 y demás normas complementarias aplica los beneficios convencionales en la forma pactada para quienes se acogieron o no al régimen indicado según se lee en la cláusula 48 del mismo convenio, que expresamente dispone el campo de aplicación y vigencia del convenio vigente desde el 16 de marzo/95 al 15 de marzo/97.”

Dicha motivación se expuso a pesar de que el Juzgado percibió la existencia de otro medio de defensa judicial, esto es, el proceso ordinario laboral, en el cual, con la amplitud probatoria que garantice el debido proceso, debería establecerse si se dan los supuestos fácticos (igualdad de trabajo, de jornada y de eficiencia) para la aplicación del principio de “a trabajo igual, salario igual”, y no obstante estimar que los demandantes tampoco estaban sujetos a

sufrir ningún perjuicio irremediable.

## 2. La impugnación.

Presentada por sólo tres de los actores, protesta por la falta de notificación del representante legal del sindicato demandado.

Sostiene que el empobrecimiento que sufren, al recibir menores aumentos salariales, viola el derecho fundamental a la igualdad, el cual es de rango constitucional, y que la acción de tutela es más barata, rápida y eficaz que la ordinaria laboral, motivos que la hacen procedente.

## 3. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Trece de Decisión Laboral,

El 3 de diciembre de 1996, este Tribunal confirmó la providencia de primera instancia.

Consideró que los actores pueden acudir a la jurisdicción del trabajo; que los derechos reclamados tienen rango legal; que la inminencia de los perjuicios alegados no es evidente; que la intervención del juez de tutela no es urgente; que tales perjuicios no tienen el carácter de irremediable, pues, en el peor de los casos, los interesados están recibiendo de la empresa más del mínimo legal y que puede haber justificación legal del trato diferente habida cuenta que los demandantes están en una situación distinta de los trabajadores acogidos al régimen de la ley 50 de 1990. Al respecto el Tribunal agrega:

“Nada se obtendría, como lo solicitan los actores, que se les protejan los derechos fundamentales en forma transitoria mientras inician la acción ordinaria laboral (f.10), porque de todas maneras deberán acudir a ésta jurisdicción (ordinaria), y no podrán evadir su actuación que es lo que pretenden en el memorial de apelación cuando señalan que “la justicia no puede condenarnos a pedir anualmente la nivelación salarial en largos procesos laborales”, porque siempre van a tener que acudir a ella, ya que la competencia radica en la justicia ordinaria laboral.”

“El argumento traído por la parte es irrelevante para el caso en estudio. Los derechos presuntamente violados por la conducta de la empresa y el sindicato son definitivamente de

rango legal. La violación de derechos fundamentales, de haberse producido, sería indirecta y no, como se pretende, inmediata y manifiesta. De aceptarse la procedencia de la acción de tutela en casos como el que se plantea, por ser el medio de defensa más eficaz, vendría a sustituir a la totalidad de las acciones y recursos legales.”

“La inminencia del perjuicio que podrían sufrir los peticionarios debido a la omisión de la empresa de reconocerles y cancelarles el incremento salarial en igualdad de condiciones a los demás trabajadores según lo convenido en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Textil y de la confección SINTRATEXCO-, y plasmado en la convención colectiva suscrita entre ambos, no es de ninguna manera evidente. Los trabajadores vienen recibiendo recortado el salario desde hace varios años, lo cual, si bien es injusto e ilegal, no representa un perjuicio inminente. Tampoco es urgente la intervención del Juez de tutela para evitar el daño a los peticionarios. El hecho de que los trabajadores no reciban la totalidad del salario no llevará a sus familias a soportar el hambre como se indica, lo que sería más bien una exclamación retórica que no consulta la realidad. Actualmente los actores no reciben el mayor salario a que dicen tener derecho, y no por ello están en peligro los medios materiales mínimos que les posibilitan una existencia digna, ni se les discrimina, ya que pueden existir razones legales compatibles con el orden constitucional que expliquen la diversidad de trato entre los diferentes servidores de la empresa TECALSA por razón de haberse acogido a las disposiciones de la ley 50 de 1990 en relación con la retroactividad de la cesantía.”

“Así las cosas, y por existir otro mecanismo de protección judicial, la Sala considera que ésta no es la vía para hacer valer los derechos de rango legal que se dice violados. Por lo tanto la controversia sobre la normatividad aplicable debe ser resuelta por la justicia ordinaria laboral. Tampoco está demostrado que la tutela deba ser concedida como mecanismo transitorio. Por el contrario, el perjuicio que puedan estar sufriendo los peticionarios no es irremediable. La declaración judicial de reconocimiento de sus derechos legales puede evitar que el presunto perjuicio que actualmente sufren los petentes adquiera el carácter de irremediable.”

#### IV. CONSIDERACIONES DE LA SALA.

##### 1. La legitimación de los actores para impetrar la tutela.

La situación que se plantea por los demandantes en el presente caso es diferente a la

analizada por la Corte en otras ocasiones, en las cuales sostuvo de que cuando la controversia en relación por la violación de derechos constitucionales por la celebración de pactos y convenciones colectivas versa sobre intereses colectivos, la acción de tutela debe ser interpuesta por el sindicato y no por los trabajadores individualmente considerados, salvo que uno y otros la promuevan<sup>1</sup>.

Y es diferente, porque en esta oportunidad los demandantes aducen la violación de los derechos constitucionales cuyo amparo invoca, por parte del patrono y del sindicato al cual se encuentran afiliados, al pactarse en la convención colectiva de trabajo vigente a la fecha en que se impetró la tutela (16 de marzo de 1995 a 15 de marzo de 1997), lo cual obliga a considerar que la legitimación para obrar por los accionantes se encuentra acreditada.

## 2. La situación jurídica planteada.

Manifiestan los accionantes, que por no haberse acogido al nuevo régimen de cesantías establecido en la Ley 50 de 1990, vienen siendo objeto de un trato discriminatorio con el acuerdo convencional vigente del 16 de marzo de 1995 hasta el 15 de marzo de 1997. La Sala, en consecuencia, debe proceder a la solución del siguiente problema:

¿Lo acordado entre el patrono y el sindicato de trabajadores puede implicar la violación del derecho fundamental a la igualdad, por desconocer un derecho cierto de la minoría de los trabajadores, que representan los demandantes, quienes tienen la opción de acogerse o de no acogerse a las disposiciones de la ley 50/90, en lo relativo a la liquidación y pago de sus cesantías?

## 3. La solución al problema jurídico planteado.

3.1. Situaciones similares han sido objeto de análisis por parte de esta Corporación, a propósito de eventos en los que se han vulnerado derechos constitucionales fundamentales por la aplicación de incrementos salariales distintos, adoptando como criterio de distinción para establecer un mayor aumento en favor de algunos trabajadores el hecho de haberse acogido al nuevo régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, mientras que a quienes permanecen en el antiguo régimen se les incrementa el salario en un porcentaje menor.

Efectivamente, sobre este tema la Corte en sentencia T-597 de 19952, con respecto al alcance del artículo 98 de la ley 50 de 1990, sobre el auxilio de cesantía y la aplicación del régimen establecido por la referida ley, se dijo:

“La disposición contenida en el numeral 2º del artículo transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990. No lo es para quienes los tenían celebrados con antelación al momento de su entrada en vigor. Estos pueden acogerse a la nueva normatividad, pero en principio y salvo el caso de que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con su auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo”.

“Se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, pero sin afectar a los trabajadores que ya tenían establecidas sus relaciones contractuales con anterioridad, a menos que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen”.

“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993, relativa al artículo 6º de la misma Ley que nos ocupa, que consagró para los trabajadores en unas ciertas condiciones la posibilidad de acogerse a uno u otro régimen, manifestó:

La disposición acusada concede al trabajador que se halla en la hipótesis descrita la posibilidad de optar, en su caso, por el régimen jurídico que le resulte más conveniente. No se lo coloca, entonces, en la circunstancia de renunciar a uno de sus derechos laborales mínimos ni se le impone un cambio legislativo que le sea perjudicial”.

“Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. La normatividad les garantiza esa libertad, que no puede ser coartada por los patronos. Su decisión en determinado sentido no puede convertirse en condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna, ni constituir objeto de transacción en el curso de negociaciones colectivas”.

“Carece de legitimidad la actitud de la empresa que pretenda presionar a los trabajadores, mediante ofertas o bajo amenazas, para que se acojan a un régimen que la ley ha hecho para ellos opcional, pues tales manipulaciones vulneran la libertad individual consagrada en

los artículos 16 y 28 de la Carta y desconocen abiertamente la misma ley que ha otorgado a aquéllos la facultad de optar”.

“También resultan vulnerados en tales casos el artículo 95, numeral 1, de la Constitución, pues implica abuso de los derechos del patrono, y el 53, inciso final, Ibídem, a cuyo tenor los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

También sobre el mismo tema se refirió la Corte en la sentencia T-468/963, en la cual expuso:

“En abundante jurisprudencia la Corte Constitucional ha destacado el importante papel que cumple el principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales y, particularmente, en lo que tiene que ver con el salario que el trabajador recibe como retribución por la labor que desempeña. La aplicación de diferentes regímenes a los trabajadores, por parte del patrono, puede constituir una discriminación siempre que la distinción que se haga no encuentre justificación objetiva y razonable. De acuerdo con las pautas jurisprudenciales trazadas por la Corte, una cosa es la discriminación y otra el trato diferente que por estar debidamente justificado no entraña violación del derecho a la igualdad.”

“Empero, cuando no median los factores con base en los cuales resulta justificado introducir diferencias salariales rige el principio a trabajo igual salario igual, establecido en el artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo que, según la Corte, constituye “una realización específica y práctica del principio de igualdad” y es “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 corresponden a la consideración objetiva de la calidad y cantidad de trabajo.(Sentencia T-143/95 M.P. Antonio Barrera Carbonell)”.

Los aludidos pronunciamientos fueron reiterados por esta Sala en la sentencia T-693/964.

3.2. El Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüi negó la tutela impetrada por considerar que no se violaba el derecho a la igualdad y no se estaba ante la presencia de un perjuicio irremediable y, además, por existir un medio alternativo de defensa judicial. Esta última consideración fue la que llevó al Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín -Sala

Trece de Decisión Laboral- a confirmar el fallo de primera instancia.

En tal virtud, debe analizar la Corte si existe o no un medio alternativo de defensa judicial y, en caso afirmativo, si éste es idóneo y hasta que punto para asegurar la protección de los derechos constitucionales cuyo amparo impetran los actores, tomando como punto de referencia si la controversia planteada tiene o no relevancia constitucional.

La Corte en la sentencia SU-342/95, se refirió al proceso ordinario laboral como medio alternativo de defensa judicial, en los siguientes términos:

“- Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.).”

(...)

“- Igualmente, en materia de derecho colectivo pueden presentarse situaciones conflictivas que afectan los derechos fundamentales de los trabajadores o de las organizaciones sindicales, como se verá a continuación:”

“Tanto la Constitución (arts. 38 y 39 C.P.) como diferentes normas del C.S.T. (arts. 353 y 354), reconocen y garantizan el derecho fundamental de asociación sindical, tanto para los trabajadores particulares, como para los servidores públicos, sean empleados públicos o trabajadores oficiales, aun cuando en relación con los empleados públicos existen ciertas restricciones a su derecho de asociación sindical (arts. 414 y 415 del C.S.T.). Igualmente, garantizan el derecho a la negociación colectiva.”

“La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:

(...)

“Podría argumentarse que la ley ha instituido medios alternativos a los cuales se puede acudir para contrarrestar las violaciones atinentes a los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva, como son los de acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela. Al respecto vale la pena observar que el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado”.

“De todo lo dicho se concluye que las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso.”

El art. 25 de la Constitución garantiza el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. La ley 50 de 1990, realiza el precepto mencionado en cuanto determina el respeto por unas condiciones de trabajo y por la situación jurídica favorable creada en beneficio de algunos trabajadores, lo cual tiene sustento constitucional en los arts. 53, inciso segundo (irrenunciabilidad de beneficios mínimos) e inciso final y 58. Por consiguiente, para efectos de la aplicación del derecho a la igualdad a que alude el art. 13, y con el fin de asegurar la efectividad de los derechos de los trabajadores y el mandato según el cual “La ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”, era preciso considerar que los

demandantes se encontraban dentro de una situación fáctica, diferente a los demás empleados de la empresa, amparada en los términos del art. 98 de la referida ley, en el sentido de que el nuevo régimen especial de cesantía para los trabajadores vinculados mediante contrato celebrado con anterioridad a su vigencia, sólo opera en cuanto éstos libremente opten por acogerse a dicho régimen. Dicha situación, como se dijo antes, también se encuentra avalada por las referidas normas constitucionales.

La circunstancia de que los demandantes hubieran acudido ante la justicia ordinaria laboral y hayan obtenido sentencia favorable, en el sentido de ordenar el pago de los incrementos salariales demandados, bajo la consideración de que la Convención de Trabajo celebrada el 25 de agosto de 1993, contenía un trato discriminatorio frente a los trabajadores demandantes, por no haberse acogido al nuevo sistema de liquidación de cesantías regulado por la ley 50 de 1990, no es indicativo de la idoneidad absoluta del medio alternativo mencionado, porque las respectivas sentencias simplemente dieron satisfacción a las pretensiones económicas de los demandantes, con respecto a un período concreto de la Convención, mas no decidieron en relación con la inaplicabilidad absoluta de la respectiva cláusula de dicha Convención, por violación del derecho fundamental a la igualdad, en los términos del artículo 13 de la Constitución, ni mucho menos proveyeron en relación con la posibilidad de que mediante la celebración de nuevas convenciones se continuara con la violación de dicho derecho al no respetarse la situación fáctica y jurídica en que se encuentran los demandantes.

En tales condiciones, no cabe duda de que el caso tiene relevancia constitucional y que la Sala debe determinar si en su caso concreto se les violó o no su derecho a la igualdad.

3.3. Constitucional y legalmente se reconoce el derecho a la negociación colectiva, lo cual implica que los trabajadores directamente o asociados en el sindicato pueden en representación de los intereses económicos, comunes o generales, celebrar pactos o convenciones colectivas con el fin de mejorar las condiciones de trabajo (art. 38, 39 y 55 de la Constitución, 373 y 467 del C.S.T.), que tienen un indudable efecto normativo.

Como lo advirtió la Corte en la sentencia SU 342/95 citada, los pactos colectivos como las convenciones colectivas deben regular objetivamente las relaciones de trabajo en la empresa, en forma igualitaria, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad y este se viola

cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo se otorga un trato diferenciado que no tiene un fundamento serio, objetivo y razonable. Por lo tanto “al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos, principios y valores constitucionales”.

Dentro de la misma línea de pensamiento, considera la Sala que la libertad de los empleadores o patronos y de los sindicatos para celebrar convenciones colectivas tiene como límite los derechos, principios y valores constitucionales. Por lo tanto, merecen respeto las situaciones fácticas específicas, particulares y concretas que puedan cobijar a un sector de trabajadores, y de las cuales puedan derivarse ciertos derechos protegidos constitucional y legalmente, así constituyan una minoría, las cuales no pueden ser objeto de una regulación normativa convencional que los desconozca, sino que exige un tratamiento diferenciado con el fin de preservar el derecho a la igualdad. La máxima de igualdad de tratar en la misma forma a lo que es igual y desigual a lo que ciertamente lo es, constituye una regla de rigurosa observancia en situaciones como las descritas anteriormente, que se imponen con carácter obligatorio en las convenciones o pactos que se celebren entre los empleadores y los trabajadores o los sindicatos.

Constitucionalmente el respeto por el derecho de las minorías se revela en la Constitución de diferentes modos, entre otros, mediante: La concepción democrática participativa y pluralista del Estado (art. 1); la garantía de la efectividad de los principios derechos y deberes constitucionales (art. 2); el reconocimiento a la diversidad étnica y cultural (arts. 7, 8, 171 y 330 parágrafo); el reconocimiento del derecho a la igualdad que comporta igualmente el deber del Estado de proteger “especialmente a aquellas personas que por su condición económica, física o mental, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta...” y el derecho a la oposición que se reconoce a las minorías que representan los partidos y movimientos políticos que no participen en el Gobierno (art. 112).

En el campo del derecho laboral colectivo puede manifestarse, como ya se vio, en el respeto del derecho a la igualdad, a través del reconocimiento de las situaciones fácticas y jurídicas que amparen ciertos derechos de los trabajadores, esto es, la posición singular y concreta de éstos derivada de dichas situaciones que los favorecen y no pueden ser desconocidas a través de la celebración de pactos colectivos. Es lo normal que en la convención se regulen

todos aquellos aspectos que conciernen a los intereses económicos generales de los trabajadores, pero ello no faculta a los sindicatos y a los patronos para acordar cláusulas que lesionen los derechos de quienes poseen intereses singulares dignos de protección.

La prohibición que se impone el legislador de no violar el principio de igualdad, también cobija, como se infiere de la referida sentencia SU-342/95, a los empleadores y a los sindicatos cuando celebran convenciones colectivas, dado el efecto normativo que a estos instrumentos se les reconoce.

En las condiciones anotadas, la previsión de la cláusula de la Convención Colectiva suscrita el 28 de febrero de 1995, con la vigencia ya señalada, constituye una violación de la situación fáctica y jurídica que amparaba a los demandantes, que ameritaba un trato diferente, el cual, de ninguna manera, podía comportar una discriminación en materia salarial en el sentido de no reconocer los aumentos salariales en la misma forma que los demás trabajadores, por no haberse acogido al nuevo régimen de cesantía de la ley 50 de 1990.

En conclusión, la mencionada cláusula constituye una violación de los derechos fundamentales a la igualdad, a la libertad individual y al trabajo en condiciones justas.

3.4. No obstante que la Convención Colectiva de Trabajo en la cual se incluyó la cláusula cuestionada expiró el 15 de marzo de 1997, con lo cual podía pensarse que se trata de un hecho superado que ameritaría la confirmación de las decisiones de instancia, con la prevención que autoriza el art. 24 del decreto 2591/91, la Sala considera que la conducta reiterada de la empresa y del sindicato, en el sentido de desconocer, a través de la celebración de convenciones colectivas, los derechos que para los accionantes emanan de no acogerse en materia de liquidación de cesantías a las nuevas prescripciones de la ley 50 de 1990, constituye una amenaza real de violación de los aludidos derechos fundamentales, mediante la celebración de futuras convenciones.

Por consiguiente, la Corte concederá la tutela impetrada de los referidos derechos constitucionales fundamentales y por ende, revocará los fallos de instancia y dispondrá que la empresa deberá abstenerse en el futuro de pactar con el sindicato en las convenciones colectivas que celebre cláusulas que impliquen para los demandantes el desconocimiento del derecho de opción que en materia de cesantías les reconoce la ley 50 de 1990, y en caso de que se hubiere celebrado una nueva convención, la respectiva cláusula será inaplicable por

violiar los aludidos derechos fundamentales.

Siguiendo la jurisprudencia de la Corporación, los demandantes quedan en libertad para demandar, si lo desean, el pago de los incrementos salariales a que consideren tener derecho por haber sido discriminados al pactarse las referidas cláusulas convencionales, porque se estima, según los antecedentes consignados, que para estos fines la vía ordinaria laboral resultó ser un medio idóneo.

#### V. DECISIÓN.

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

#### RESUELVE:

Primero.- REVOCAR las sentencias de primera y segunda instancias proferidas en este proceso por el Juzgado Primero Laboral del Circuito de Itagüí, dictada, el 5 de noviembre de 1996, y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Medellín, Sala Trece de Decisión Laboral, de fecha 3 de diciembre de 1996, mediante las cuales se negó la tutela impetrada.

Segundo. CONCEDER a los demandantes la tutela de los derechos fundamentales a la igualdad, a la libertad individual y al trabajo en condiciones justas.

Tercero. ORDENASE a la Empresa Textiles y Calcetines S.A. -TECALSA- que en lo sucesivo y al celebrar con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industrial Textil y de la Confección "SINTRATEXCO" se abstenga de pactar cláusulas que desconozcan los derechos que para los demandantes se derivan de la opción que les reconoce la ley 50 de 1990. En caso de que ya se hubiere celebrado una nueva Convención Colectiva en la cual se incluyan cláusulas que lesionen dichos derechos, se considerarán inaplicables por ser violatorias de los aludidos derechos fundamentales.

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

JORGE ARANGO MEJÍA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Salvamento de voto a la Sentencia T-230/97

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL EFICAZ-Nivelaciones salariales (Salvamento de voto)

“La temática de este negocio tiene un escenario natural para su resolución, esto es, el procedimiento ordinario laboral. Es innegable que las reclamaciones que nos ocupan caen en el ámbito de la jurisdicción laboral, pues tienen origen en los contratos de trabajo de los actores. Las convenciones colectivas de trabajo, que tantos reparos suscitaron en éstos, la nulidad de algunas de sus cláusulas, la nivelación de salarios y la indemnización del daño emergente, tienen origen, al menos indirectamente, en el contrato de trabajo que los vincula con la empresa demandada. Por esta razón, es claro que el juzgamiento de todos estos temas corresponde a la justicia ordinaria laboral. Ahora bien, dicha jurisdicción, al estar facultada para resolver sobre todas las cuestiones propuestas en la demanda, es lo suficientemente idónea y eficaz como para no ser sustituida por la jurisdicción constitucional, cuando ésta se ocupa de las acciones de tutela”

EFICACIA DE MEDIOS DE DEFENSA JUDICIALES-Lentitud del proceso (Salvamento de voto)

Cuando la ley ordena que la existencia de los otros medios de defensa judicial se apreciarán “en concreto, en cuanto a su eficacia”, este último concepto (la eficacia) debe entenderse conforme al Diccionario de la Lengua Española, es decir, como aquella virtud “que logra hacer efectivo un intento o propósito”. En otras palabras, el procedimiento ordinario es eficaz si es apto para que la administración de justicia resuelva de fondo el asunto de que conoce. Si la rapidez del proceso fuera condición de su eficacia, la tutela transitoria no existiría, pues

el procedimiento lento, al no ser eficaz, caería dentro de la noción de ausencia real de defensa judicial, situación que abonaría la procedencia de la tutela plena. Ahora bien, si el medio ordinario es lento, la forma de paliar los inconvenientes de esta situación está prevista por la Constitución a través de la tutela transitoria, la cual, si hay fundamento serio, permite al juez constitucional amparar los derechos fundamentales afectados o amenazados, hasta que el juzgador ordinario dicte la correspondiente sentencia.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Improcedencia suspensión disposiciones convencionales (Salvamento de voto)

“La jurisdicción constitucional no está facultada para conceder tutelas en forma transitoria, con el objeto de suspender la vigencia de disposiciones convencionales que, sin afectar los mínimos legales, regulan aspectos de contenido económico, es decir, atinentes a derechos que, en rigor, no son de raigambre constitucional.”

Bogotá, Distrito Capital, catorce (14) de mayo de mil novecientos noventa y siete (1997).

Con el acostumbrado respeto y la consideración habitual por las providencias de esta Corporación, dejo constancia de que me aparto de la decisión adoptada en el proceso atrás anotado.

Los argumentos que me llevan a disentir de la opinión mayoritaria, están consignados en la parte motiva del proyecto de sentencia que elaboré en mi calidad de ponente, la cual transcribo a continuación como salvamento de voto:

“(…) II.- CONSIDERACIONES.

“A.- Competencia.

“La Sala es competente para decidir, por lo dispuesto en los artículos 8o. y 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

“B.- Lo que se debate.

“Se trata de establecer si el proceso ordinario laboral es un medio de defensa idóneo y eficaz para la defensa de los derechos derivados directa o indirectamente del contrato de trabajo,

y, en consecuencia, desplaza a la acción de tutela, a pesar de ser más lento y costoso que ésta.

“C.- Motivos por los cuales habrá de confirmarse la sentencia revisada.

“Así las cosas, es necesario examinar si las peticiones objeto de este asunto contaban con un medio de defensa judicial distinto de la acción de tutela. Y, en caso de que la respuesta sea positiva, será también imprescindible juzgar si la supuesta violación de los derechos alegados, implica la necesidad de precaver la ocurrencia o extensión de un perjuicio irremediable.

“En cuanto a lo primero, la Sala, coincidiendo con el criterio inicial de los demandantes, considera que la temática de este negocio tiene un escenario natural para su resolución, esto es, el procedimiento ordinario laboral. La base de esta afirmación es el inciso primero (1o.) del artículo 2o. del Código Procesal del Trabajo, disposición en donde se lee lo siguiente :

“Asuntos de que conoce esta jurisdicción. La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo.”

“Es innegable que las reclamaciones que nos ocupan caen en el ámbito de la jurisdicción laboral, en los términos de la norma citada, pues tienen origen en los contratos de trabajo de los actores. Las convenciones colectivas de trabajo, que tantos reparos suscitaron en éstos, la nulidad de algunas de sus cláusulas, la nivelación de salarios y la indemnización del daño emergente, tienen origen, al menos indirectamente, en el contrato de trabajo que los vincula con la empresa demandada. Por esta razón, es claro que el juzgamiento de todos estos temas corresponde a la justicia ordinaria laboral.

“Ahora bien, dicha jurisdicción, al estar facultada para resolver sobre todas las cuestiones propuestas en la demanda, es lo suficientemente idónea y eficaz como para no ser sustituida por la jurisdicción constitucional, cuando ésta se ocupa de las acciones de tutela.

“Recuérdese que el inciso 3o. del artículo 86 de la Constitución, al precisar la procedencia de la tutela, dice :

“Esta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa

judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

“Y, así mismo, el numeral 1o. del artículo 6o. del decreto 2591 de 1991, establece lo siguiente :

“Causales de improcedencia de la tutela. La acción de tutela no procederá :

“1.- Cuando existan otros recursos o medios de defensa judiciales, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable. La existencia de dichos medios será apreciada en concreto, en cuanto a su eficacia, atendiendo las circunstancias en que se encuentra el solicitante”.

“Las disposiciones citadas consagran el llamado carácter excepcional y subsidiario de la acción de tutela respecto del recurso o medio ordinario de defensa judicial, carácter que, a juicio de la Sala, no puede desconocerse por el juez constitucional, so pretexto de que, comparados éstos entre sí, de ordinario el procedimiento de tutela es el más rápido y barato. Cuando la ley ordena que la existencia de los otros medios de defensa judicial se apreciarán “en concreto, en cuanto a su eficacia”, este último concepto (la eficacia) debe entenderse conforme al Diccionario de la Lengua Española, es decir, como aquella virtud “que logra hacer efectivo un intento o propósito” (ob. cit., tomo I, Espasa Calpe, Madrid, 1992, página 792). En otras palabras, el procedimiento ordinario es eficaz si es apto para que la administración de justicia resuelva de fondo el asunto de que conoce. Si la rapidez del proceso fuera condición de su eficacia, la tutela transitoria no existiría, pues el procedimiento lento, al no ser eficaz, caería dentro de la noción de ausencia real de defensa judicial, situación que abonaría la procedencia de la tutela plena. Ahora bien, si el medio ordinario es lento, la forma de paliar los inconvenientes de esta situación está prevista por la Constitución a través de la tutela transitoria, la cual, si hay fundamento serio, permite al juez constitucional amparar los derechos fundamentales afectados o amenazados, hasta que el juzgador ordinario dicte la correspondiente sentencia.

“Sobre esta materia cabe la siguiente reflexión. El procedimiento ordinario, por ejemplo en materia civil, es un proceso generalmente lento. ¿Por qué ? Porque, como es bien sabido, se pretende que, entre otras cosas, en él haya una amplia controversia y un adecuado debate probatorio, que permita o facilite al juez la resolución del caso con el mejor conocimiento de

causa posible. Esa “lentitud”, diseñada para acercar la justicia a la verdad real, no puede, entonces, considerarse como una muestra de ineficacia. Por el contrario, no es descabellado temer que la precipitud y celeridad propias de los procesos breves y sumarios, sean factores que induzcan o faciliten el error judicial.

“En resumen, la Sala encuentra, por una parte, que los actores, para la resolución de todas sus peticiones, sí disponían de otro medio de defensa judicial, esto es, acudir al procedimiento ordinario laboral administrado por la justicia ordinaria del trabajo ; y, por otra parte, que dicho medio de defensa era y es eficaz, por cuanto tiene el poder suficiente para resolver de fondo sobre todos los aspectos planteados por la demanda.

“Con base en esta consideración, tal como se dijo atrás, es menester, para saber si cabe la tutela en forma transitoria, juzgar si la supuesta violación de los derechos alegados, implica la necesidad de precaver la ocurrencia o extensión de un perjuicio irremediable.

“La respuesta a tal interrogante es negativa, porque de tener derecho los actores al contenido económico de las nivelaciones salariales, indemnizaciones y costas que pretenden, el transcurso del tiempo no los afectará habida cuenta de que podrán recibir los dineros adeudados con los intereses o correcciones monetarias a que haya lugar, lo cual indica que los supuestos perjuicios no son de los llamados “irremediables”, máxime si se tiene en cuenta que, en ningún momento, los demandantes sostuvieron que la falta de recepción de lo reclamado los colocaba por debajo del salario mínimo legal.

“Adicionalmente, se considera que la jurisdicción constitucional no está facultada para conceder tutelas en forma transitoria, con el objeto de suspender la vigencia de disposiciones convencionales que, sin afectar los mínimos legales, regulan aspectos de contenido económico, es decir, atinentes a derechos que, en rigor, no son de raigambre constitucional.”

JORGE ARANGO MEJÍA

Magistrado

T-566/96 M.P. Antonio Barrera Carbonell

T-550/93 M.P. José Gregorio Hernández

T-136/95 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

2 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

3 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

4 M.P. Antonio Barrera Carbonell