

T-466-96

Sentencia T-466/96

ASOCIACION SINDICAL-Objeto

Las asociaciones sindicales tienen como objetivo primordial el de proteger los intereses de sus afiliados frente al patrono; es decir, son los interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral. Ello hace que la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero-patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales.

CONFLICTO LABORAL-Protección eficaz de derechos

Los conflictos laborales, pueden llegar a generar situaciones que conducen a vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, como consecuencia del enfrentamiento que se produce entre los trabajadores y los patronos, quienes pueden emplear métodos que colocan en desventaja a los trabajadores, produciendo como resultando la afectación de algunos de sus derechos. Es allí donde debe establecerse la diferencia entre aquellos derechos que tienen rango constitucional y los de rango meramente legal, con el fin de determinar el medio más eficaz en procura de su defensa. En caso de que la vulneración recaiga sobre un derecho fundamental, consagrado como tal por nuestra Carta Política, es el juez de tutela quien debe entrar a valorar esa violación y proteger al trabajador, si a ello hubiera lugar. Pero, cuando la violación recae en derechos de rango meramente legal, es a la justicia ordinaria a quien compete conocer de dichas transgresiones y proteger esos derechos.

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Alcance

En materia laboral se reconoce como uno de los derechos fundamentales de los trabajadores el de recibir una remuneración por su trabajo igual a la de quienes objetivamente desempeñan la misma labor, puesto o jornada en condiciones de eficacia también iguales. De otro modo, resultaría inadmisibles pretender que esa igualdad se aplique en atención a circunstancias distintas de la calidad y cantidad del trabajo desarrollado por cada uno.

## ACCION DE TUTELA EN MATERIA LABORAL-Protección idónea de derechos constitucionales

Nada impide interponer la acción de tutela, a pesar de la existencia de las acciones ordinarias laborales respectivas, pues ante las actuaciones del patrono que pongan en peligro o efectivamente vulneren los derechos fundamentales a la igualdad y a la libre asociación sindical que tienen los trabajadores, estos procesos ordinarios no tienen la idoneidad suficiente para lograr la efectiva e inmediata protección de derechos.

Referencia: Expedientes T-83.268; T-85.044; T-86.145; T-86.274; T-87.675; T-88.021; T-88.121 y T-88.133 (acumulados).

Peticionarios: Silvino Díaz Camargo, José Gustavo Garay, Jesús Alberto Sierra Barrero, Juan Crisóstomo Ramírez, Fernando Moreno López, Alberto Hernández Caicedo, José Aureliano González y Daniel Francisco Vargas.

Procedencia: Tribunal Superior del Distrito Judicial – Sala Laboral de Santafé de Bogotá D.C.

Tema: Derecho a la igualdad y a la libertad sindical. Improcedencia de la tutela.

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Santafé de Bogotá, D.C. veintitrés (23) de septiembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados Vladimiro Naranjo Mesa -Presidente de la Sala-, Jorge Arango Mejía y Antonio Barrera Carbonell, ha pronunciado la siguiente

### SENTENCIA

En los procesos de tutela radicados bajo los números T-83.268; T-85.044; T-86.145; T-86.274; T-87.675; T-88.021; T-88.121 y T-88.133, adelantados por los demandantes contra la sociedad Grabaciones Audiovisuales Ltda. GRAVI Ltda, que fueron acumulados por la Sala de Selección de la Corte Constitucional, mediante autos de enero 31 y febrero 8 y 22 de 1996, para decidirse en una misma sentencia al encontrar unidad de materia entre sí.

## I. ANTECEDENTES.

Con base en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección correspondiente de la Corte Constitucional escogió para efectos de su revisión, las acciones de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente.

### 1. Solicitud.

Los actores interpusieron las acciones de tutela ante los Juzgados Primero (1°); Cuarto (4°), Décimo (10°), Decimotercero (13°) y Decimocuarto (14°) Laborales del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., en contra de la sociedad Grabaciones Audiovisuales Ltda GRAVI Ltda, por presunta violación de los derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo, a la libre asociación sindical, y al pago oportuno del salario; consagrados en los artículos 13, 25, 39 y 53 de la Constitución Política respectivamente.

Afirman los actores que, como empleados de la sociedad Grabaciones Audiovisuales GRAVI Ltda, estaban afiliados al Sindicato de Trabajadores de GRAVI Ltda (Sindigravi). Sostienen que el día 31 de enero de 1992, dicho sindicato suscribió con las directivas de la empresa la convención colectiva de trabajo, cuya vigencia fue pactada para un período de dos años. Durante este tiempo, el número de afiliados al sindicato de base se redujo a un número inferior del exigido por la legislación laboral (artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo), razón por la cual, y con el ánimo de preservar sus derechos de asociación y negociación colectiva, los demandantes decidieron afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores de Radio y Televisión (Analtraradio T.V.)

Señalan también que, una vez vencido el término de vigencia de la convención colectiva de trabajo suscrita por Sindigravi y la empresa, el día 7 de febrero de 1994 Analtraradio T.V. presentó pliego de peticiones ante la demandada la cual, al decir de los demandantes, se ha negado a negociar, no obstante la sanción de conminación adoptada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por medio de las resoluciones 1054 de 26 de abril de 1994, 1423 de 26 de mayo de 1994, y 3602 de 18 de octubre de 1994, las cuales, según los peticionarios, no han sido acatadas por GRAVI Ltda.

Según los demandantes, al no haberse suscrito una nueva convención colectiva de trabajo, se prorrogó automáticamente la que venía rigiendo, tal como lo dispone el artículo 479 numeral 2° del C.S.T. Sin embargo, aunque la empresa demandada ha venido descontando la cuota por beneficios convencionales, los trabajadores sindicalizados no han recibido el pago correspondiente a esos beneficios, “en particular lo referente a la prima extralegal contenida en el artículo 11° de la C.C.T., la prima de vacaciones contemplada en el artículo 12°, y los auxilios de educación y estudiantil de que tratan los literales A y C del artículo 18°.”.

Frente a esta situación, los peticionarios presentaron querellas ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, el cual mediante las resoluciones 0373 de febrero 15 de 1995, 0982 de marzo 31 de 1995 y 2067 de junio 22 de 1995, sancionó a GRAVI Ltda con multa de cinco salarios mínimos diarios, sanción que según los actores, tampoco ha sido acatada por la sociedad acusada.

Igualmente aseguran los peticionarios que: “no considerando suficiente la presión ejercida”, la empresa suscribió un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, aumentándoles el sueldo en un 22.6% a partir del 1° de febrero de 1994, mientras que a ellos, trabajadores sindicalizados, no les fue otorgado dicho beneficio. Para el año de 1995, volvió a incrementarse el salario para los trabajadores no sindicalizados, conservando los actores el mismo sueldo que venían devengando, sin aumento desde el año de 1993.

Cabe anotar que, de conformidad con lo afirmado por los peticionarios en las respectivas demandas de tutela, estos iniciaron los correspondientes procesos ante la jurisdicción laboral, con el fin de proteger sus derechos, presuntamente vulnerados por la empresa. Según los demandantes, dentro del desarrollo de estos procesos la empresa ha adoptado una actitud dilatoria, negando los hechos y solicitando pruebas inconducentes, lo cual, sumado al hecho de que los procesos laborales son prolongados y lentos por la carencia de jueces y la cantidad de trabajo que deben realizar, significa extender la supuesta vulneración de los derechos fundamentales de los actores en el tiempo.

Finalmente, algunos de los peticionarios aseguran que en forma injustificada fueron sancionados con suspensión en el ejercicio de sus labores, por presuntas faltas cometidas dentro de la empresa, lo cual significó que se les hiciera una serie de descuentos en los

salarios. Además, dichas actuaciones no fueron notificadas al sindicato, lo que impidió que éste asumiera su defensa.

### 3. Pretensiones.

Solicitan los demandantes que, como consecuencia del amparo de los derechos conculcados, se ordene al representante legal de la sociedad Grabaciones Audiovisuales GRAVI Ltda, reajustar los salarios a partir del primero (1°) de febrero de 1994 y pagar las primas extralegales, las de vacaciones, el auxilio estudiantil y el de educación a los actores, en los términos de la convención colectiva de trabajo suscrita entre el Sindicato de Trabajadores de GRAVI y la sociedad demandada.

También solicitan que se cancelen los salarios dejados de percibir por los actores como consecuencia de las sanciones que les fueron impuestas con desconocimiento de los procedimientos contemplados en el artículo 5° de la convención colectiva de trabajo y con miras a lograr la desafiliación de los demandantes al sindicato. Además solicitan, si la Sala lo estima conveniente, condenar a la sociedad acusada al pago del daño emergente y las costas procesales a que hubiera lugar.

## II. ACTUACION JUDICIAL.

### I. Las decisiones judiciales.

#### 1. Sentencias de primera instancia.

1.1. Providencia del Juzgado Décimo (10°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C. en el proceso de tutela radicado bajo el número T-88.021.

Una vez recibida la acción de tutela instaurada por el señor Alberto Hernández Caicedo, el Juzgado Décimo (10°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C. en providencia fechada el tres (3) de noviembre de 1995, decidió conceder el amparo solicitado como mecanismo transitorio, por considerar que de acuerdo con el artículo 42 del decreto 2591 de 1991, el actor se encuentra en estado de indefensión frente a la sociedad GRAVI Ltda, pues la relación laboral que tiene con ella implica que esté subordinado a la misma. Además, el hecho de que

el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social haya multado varias veces a la sociedad acusada, demuestra su actitud lesiva de los derechos fundamentales del actor, la cual no se ve contrarrestada por el hecho de haber instaurado la respectiva acción ordinaria ante la justicia laboral, pues éste sigue recibiendo un salario inferior al que devengan sus compañeros.

De lo anterior concluyó el juzgado que el quebranto a los derechos fundamentales del actor se da, por cuanto objetivamente tiene la misma relación laboral que los demás empleados de la sociedad que desempeñan el mismo cargo; sin embargo, su remuneración es inferior, por el simple hecho de hallarse afiliado al sindicato. Tal discriminación no tiene justificación alguna, y es motivo suficiente para conceder el amparo solicitado, como mecanismo transitorio.

1.2. Sentencias de los juzgado Primero (1°), Cuarto (4°), decimotercero (13°) y decimocuarto (14°) Laborales del Circuito de Santafé de Bogotá D.C. en los procesos de tutela radicados bajo los números T-83.268; T-85.044;

T-86.145; T-86.274; T-87.675; T-88.121 y T-88.133.

Una vez recibidas las presentes acciones de tutela, el Juzgado Cuarto (4°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., en sentencias proferidas el 21 de septiembre, el 1° de noviembre, el 11 y el 25 de octubre de 1995; el Juzgado Decimotercero (13°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., en providencia del 13 de octubre y el Juzgado Decimocuarto (14°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., en providencias del 23 de agosto y 23 de octubre, decidieron negar la tutela de los derechos fundamentales solicitada por los actores, al considerar que estos cuentan con otros medios de defensa judicial para lograr la protección de sus derechos fundamentales, y que fueron puestos en marcha al acudir ante la justicia ordinaria laboral para demandar el pago de las sumas de dinero que la sociedad GRAVI Ltda les adeuda.

Asimismo, los jueces de primera instancia no encontraron prueba en los expedientes que les permitiera deducir que la sociedad acusada estuviera atentando contra el derecho de asociación, ni que los peticionarios se hallaran ante la inminencia de un perjuicio irremediable.

### 1.3 Impugnaciones.

En el proceso de tutela radicado bajo el número T-88.021 instaurado por el señor Alberto Hernández Caicedo, la sociedad GRAVI Ltda. impugnó el fallo proferido por el Juzgado Décimo (10°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., en el cual se concedió, como mecanismo transitorio, el amparo solicitado por el actor.

En los procesos instaurados por los señores Silvino Díaz Camargo, Jesús Alberto Sierra Barrero y Fernando Moreno López radicados bajo los números T-83.268; T-86.145 y T-87.675, los actores impugnaron las sentencias proferidas por los juzgados Cuarto (4°), Decimotercero (13°) y Decimocuarto (14°) Laborales del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., por no estar de acuerdo con el fallo que negó el amparo solicitado.

## 2. sentencias de segunda instancia.

### 2.1. Sentencia de segunda instancia en el proceso de tutela radicado bajo el número T-88.021.

En providencia fechada el día 30 de noviembre de 1995, el Tribunal Superior de Santafé de Bogotá D.C. decidió revocar la sentencia de primera instancia por considerar que la vía adecuada para lograr la protección de los derechos fundamentales del actor es la judicial ordinaria, que ofrece las herramientas jurídicas idóneas para ello, sin que pueda el juez de tutela inmiscuirse en el proceso laboral que se halla en curso.

### 2.2. Sentencias de segunda instancia en los procesos radicados bajo los números T-83.268; T-86.145 y T-87.675,

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá D.C. decidió confirmar las sentencias impugnadas al encontrar acertadas las consideraciones de los jueces de primera instancia cuando afirmaron que los procesos laborales que instauraron los actores, y que se hallan en curso, hacen improcedente la acción de tutela, mecanismo meramente residual y que no opera frente a la existencia de los medios judiciales idóneos, como en estos casos.

Encontró la Sala Laboral del Tribunal, que la desigualdad salarial que denuncian los actores tiene su razón de ser en la diferencia de regímenes que imperan en la empresa, pues algunos trabajadores, independientemente de estar o no sindicalizados, se acogieron al sistema de la ley 50 de 1990 y otros al pacto colectivo suscrito por la sociedad y los trabajadores que voluntariamente así lo decidieron.

### 3. Pruebas ordenadas por la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional.

Mediante auto de fecha tres (3) de junio del presente año, la Sala Novena de Revisión ofició a la Sociedad Grabaciones Audiovisuales GRAVI Ltda solicitando información sobre el trámite que se había dado al conflicto laboral suscitado y cual es el monto del salario devengado en la actualidad por los peticionarios de las acciones de tutela de la referencia.

#### 3.1 Oficio No. GG-759-96 de junio 5 de 1996, suscrito por el Representante Legal de Grabaciones Audiovisuales GRAVI Ltda.

En dicho oficio, recibido en la Secretaría de esta Corporación el día once de junio de 1996, el señor Pedro Damián Ramírez Vásquez, representante Legal de GRAVI Ltda, informó que la negociación colectiva se inició con la presentación del pliego de peticiones por parte de Analtradio T.V., el día 7 de febrero de 1994. El día 9 del mismo mes, la empresa solicitó al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social un pronunciamiento sobre la legalidad de la forma de presentación de dicho pliego, el cual no se respondió por parte del ministerio. A pesar de ello, por medio de la resolución 1054 de 1994 conminó a la sociedad para que iniciara la negociación del pliego de peticiones presentado por el sindicato.

El día 4 de mayo de 1994, GRAVI Ltda inició la etapa de arreglo directo con los negociadores del sindicato, quienes al ser informados de que la empresa no podía otorgarles permiso permanente desde el momento de iniciar las negociaciones hasta su culminación, decidieron retirarse y se negaron a suscribir el acta.

Se han realizado otras reuniones en presencia de los funcionarios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, pero los negociadores de Analtradio se han negado sistemáticamente a suscribir las actas correspondientes.

#### 3.2 Informe de la inspección judicial practicada por el magistrado auxiliar de la Corte

Constitucional, doctor José Antonio Cepeda Amarís en las instalaciones de la sociedad Grabaciones Audiovisuales GRAVI Ltda.

Con el fin de recaudar mayor información acerca de los procesos de la referencia, la Sala Novena de Revisión, por auto de fecha 26 de julio de 1996, ordenó practicar una inspección judicial a los documentos que reposan en los archivos de personal de Grabaciones Audiovisuales Ltda (GRAVI LTDA), dentro de dicha diligencia pudo constatarse lo siguiente:

“Examinadas las hojas de vida de los trabajadores citados, se pudo establecer que en sus contratos de trabajo aparece el departamento al cual prestan sus servicios, pero no el cargo y función específica que desempeñan. Preguntado al representante legal de GRAVI Ltda sobre dicha situación, manifestó que, tal como lo explica en oficio No. 1431 de 1° de agosto 1° de 1996, “En la empresa, por la práctica consolidada durante más de 21 años, son las funciones y eficiencia de cada empleado individualmente considerado, las que determinan su propia y específica categoría dentro de la misma denominación genérica de un cargo. Así, por vía de ejemplo, el cargo de camarógrafo hace referencia a tres categorías distintas de empleados que lo desempeñan, en acuerdo con su individual capacidad profesional y eficiencia. de modo tal que en la practica existen camarógrafos de primer, segundo y tercer nivel y en consecuencia la remuneración salarial está en concordancia con cada uno de estos niveles. lo mismo acontece respecto de los cargos correspondientes a luces, video, audio y en general, en todas las áreas de la empresa.”.

“Además, no pudo establecerse un cuadro comparativo de los cargos y remuneración de los empleados de la empresa por las siguientes razones: (1) en la práctica, no se pudo demostrar que trabajadores sindicalizados y no sindicalizados realizaran las mismas funciones; (2) existen empleados sindicalizados y no sindicalizados que se han acogido a la ley 50 de 1990, con lo cual han renunciado a la retroactividad de sus cesantías y la empresa les ha otorgado un aumento salarial que compensa dicha circunstancia. (3) aplicando el principio “a trabajo igual, salario igual” consagrado en el artículo 143 del C.S.T., existen en la empresa trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cuya pericia y aptitud para el desempeño de las funciones a ellos encomendadas, implica la obtención de mayores beneficios salariales; (4) se pudo constatar en la diligencia que en razón a los conocimientos técnicos que tienen algunos trabajadores, las programadoras de televisión que solicitan los servicios a GRAVI Ltda, exigen para el trabajo en locaciones la presencia exclusiva de ciertos trabajadores, lo

cual trae como consecuencia, para ellos, un incremento en su salario; (5) Durante el conflicto colectivo con la empresa, los trabajadores sindicalizados han venido asumiendo una actitud pasiva en el desempeño de sus labores, negándose a cumplir con su horario de trabajo y asumiendo un comportamiento rebelde frente a las directivas de la empresa, lo cual se pudo constatar con las diferentes sanciones de que han sido objeto; algunos de ellos permanecieron al frente del recinto donde se llevó a cabo esta diligencia, a pesar de que se encontraban en horas de trabajo y de que eran requeridos constantemente en las respectivas áreas donde laboran.”

En cuanto a la acusación hecha por los actores a la entidad demandada, en el sentido de que no se les aumenta el salario desde el año de 1993, en el informe de la inspección judicial consta lo siguiente:

“Los trabajadores que aparecen en el cuadro recibieron igual salario hasta el año de 1993; para los años de 1994 y 1995, época en la cual surgió el conflicto colectivo, el trabajador sindicalizado no obtuvo de la empresa incremento salarial alguno, diferente de aquel necesario para que su salario no estuviese por debajo del mínimo legal vigente para cada año. Para el año de 1996, la empresa otorgó un aumento salarial a los trabajadores sindicalizados que oscila entre el 64.80% y el 71.28%, mientras que para los no sindicalizados el aumento fue del 19.65%. La razón de tal desproporción, según lo afirma el representante legal de GRAVI Ltda Ltda, obedeció a la decisión de compensar los salarios de los años 1994 y 1995 sobre los cuales, como se anotó, no sufrieron incremento alguno diferente al mínimo legal. (Fls. 14 y 15 de la diligencia de inspección judicial).

“En relación con este punto, el apoderado de los actores manifestó que dicho aumento es compensatorio sólo para el año de 1996, y no pude entenderse que cobija los años de 1994 y 1995, como quiera que durante esos años no recibieron aumento alguno y, por tanto, las prestaciones sociales fueron liquidadas sin el mismo. Sostiene igualmente, que a los trabajadores no sindicalizados sí le les aumentó el sueldo para esos años, al haber suscrito pacto colectivo con la empresa; luego en su entender, sigue existiendo una obligación a cargo de GRAVI Ltda Ltda., consistente en las sumas de dinero que se adeudan por concepto de aumentos salariales causados en 1994 y 1995. Sobre el particular debe recordarse que,

tal como lo reconocieron las partes intervinientes en esta diligencia, en la actualidad se están tramitando los procesos ordinarios laborales que pretenden obtener el pago de los aumentos salariales anotados.”

En cuanto al pago de los beneficios convencionales, que los demandantes aseguran no haber recibido, el informe de la inspección judicial realizada a los archivos de GRAVI Ltda dice:

“En los escritos de tutela los actores sostuvieron no haber recibido el pago de los beneficios convencionales, a pesar de que sí se les descontaba la cuota sindical. Sobre el particular se encontró que los trabajadores adelantaron querrela ante el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social para reclamar dichos beneficios, la cual fue resuelta favorablemente a los querellantes por medio de la resolución 0373 de febrero 15 de 1995 y tal como lo admitieron el representante legal de GRAVI Ltda y el apoderado de los demandantes dicho beneficios convencionales fueron cancelados.”

### III. CONSIDERACIONES DE LA SALA.

#### 1. Competencia.

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política y 31 a 36 del decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, es competente para revisar los fallos de tutela de la referencia, seleccionados por la Sala correspondiente con el fin de reiterar la jurisprudencia de la Corte Constitucional en esta materia.

#### 2. El derecho a la libre asociación sindical.

Las asociaciones sindicales tienen como objetivo primordial el de proteger los intereses de sus afiliados frente al patrono; es decir, son los interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral. Ello hace que la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero-patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales.

Sobre este punto, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha establecido una serie de principios que buscan garantizar el libre ejercicio de ese derecho por parte de los trabajadores, entendiendo por tal no sólo el de pertenecer a un sindicato, sino también el que esta organización defienda sus intereses en el desempeño de una profesión u oficio determinado, conforme a las normas establecidas en los estatutos de la organización sindical. Por ello, la OIT ha definido como uno de los derechos humanos fundamentales el de la libertad sindical, a través de algunos convenios como son el Convenio No. 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación de 1948 y el Convenio No. 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva de 1949, ratificados ambos por Colombia.

En armonía con estos principios de derecho internacional, nuestra Constitución Política de 1991 ha querido brindar a estas asociaciones, cuya organización se funda en los principios de participación y pluralismo, una especial protección, otorgándoles la posibilidad de establecer sus propios estatutos en la forma que estimen más conveniente, siempre que no vayan en contravía de los preceptos esenciales del Estado de Derecho y la sociedad democrática.

Al respecto la Corte Constitucional ha sostenido:

“El artículo 39 de la Constitución Política consagra, dentro del Capítulo 1 del Título II, el derecho fundamental de asociación sindical en los siguientes términos:

“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetaron al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo precede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública. ”

“Como lo ha sostenido la Corte en jurisprudencia reiterada (cf. especialmente las Sentencias T-418 de 1992 y T-230 de 1994), la libertad de asociación sindical posee rasgos diferenciadores frente a la libertad genérica de asociación, consagrada en el artículo 38 de la Carta. Mientras ésta garantiza a todas las personas la posibilidad jurídica de acordar la realización de actividades conjuntas, sin restricciones distintas a las consagradas en la Constitución y las leyes, aquélla tiene titulares y fines propios: son los trabajadores quienes, a través de su ejercicio, reivindican la importancia de su papel dentro del proceso económico, y promueven la mejoría de sus condiciones laborales. Es por esto por lo que se puede afirmar que en tanto que la libertad de asociación es un poder Jurídico frente al Estado, la de asociación sindical lo es, por lo menos de manera inmediata, de una clase productiva frente a otra. Así lo muestra la génesis histórica de esas libertades: la primera corresponde a los derechos de primera generación, propios del liberalismo racionalista, mientras la segunda fue incorporada por el pensamiento social de la primera mitad del presente siglo.”(Sentencia T-173 de 1995, M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz).

Los conflictos laborales, pueden llegar a generar situaciones que conducen a vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores, como consecuencia del enfrentamiento que se produce entre los trabajadores y los patronos, quienes pueden emplear métodos que colocan en desventaja a los trabajadores, produciendo como resultando la afectación de algunos de sus derechos. Es allí donde debe establecerse la diferencia entre aquellos derechos que tienen rango constitucional y los de rango meramente legal, con el fin de determinar el medio más eficaz en procura de su defensa. La sentencia SU-342, que unificó la jurisprudencia de la Corte Constitucional, sobre el punto sostuvo:

“Los derechos laborales deben ser considerados y analizados dentro del campo del derecho individual o del derecho colectivo del trabajo.

“El contrato de trabajo que rige una relación de trabajo de carácter particular constituye la fuente principal de la cual se derivan una serie de deberes, obligaciones y derechos tanto para el patrono como para el trabajador.

“- 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:

“...Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

“Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

“Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales;

“Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y

“Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma”.

“Los artículos 1o. y 2o. del convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben “gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo”, y prohíbe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato.

“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. (Sentencia SU-342 de 1995, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell)

Así entonces, la doctrina de la Corte Constitucional establece la diferencia entre los derechos de rango constitucional y los de rango legal. En caso de que la vulneración recaiga sobre un derecho fundamental, consagrado como tal por nuestra Carta Política, es el juez de tutela quien debe entrar a valorar esa violación y proteger al trabajador, si a ello hubiera lugar. Pero, cuando la violación recae en derechos de rango meramente legal, es a la justicia ordinaria a quien compete conocer de dichas transgresiones y proteger esos derechos.

### 3. El principio “a trabajo igual salario igual”.

Al respecto, la jurisprudencia de la Corte ha señalado:

“Las personas nacen iguales ante la ley y no puede haber discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica; esta enumeración hecha por el artículo 13 C.P., no es taxativa y, tratándose de aspectos relativos al trabajo, el artículo 53 ibídem reitera que debe haber “igualdad de oportunidades para los trabajadores”. La Corte en sentencia C-071/93 dijo que este principio aplicable al trabajo “es una especie del principio genérico de igualdad consagrado en el artículo 13 de la Constitución”.

“Es más, la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.), aprobada en 1919, expresamente consagra en el Preámbulo el “reconocimiento del principio de salario igual por un trabajo de igual valor” y el Convenio 111 de la OIT se refiere concretamente a la NO DISCRIMINACION en materia de “oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación” (art. 1), aclarándose que “los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los

medios de formación profesional, y a la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones, como también las condiciones de trabajo” (ibídem). (Sentencia T-079 de 1995, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero)

“El principio constitucional de igualdad de los trabajadores está desarrollado por el Convenio Internacional del Trabajo número 111 -aprobado por Colombia mediante la Ley 22 de 1967 y ratificado en 1969-, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Dicho Convenio es pues en Colombia fuente de derecho de aplicación directa en virtud del artículo 53 de la Constitución Política, al decir: “los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna”, cuyo contenido es norma interpretativa de los derechos constitucionales en virtud del artículo 93 de la Carta Fundamental”. (Sentencia C-071 de 1992, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero)

“Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la IGUALDAD como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL”.

“surge como factible la perspectiva de salarios distintos siempre y cuando la diferenciación sea razonable (cantidad y calidad del trabajo, art. 53 C.P.), y sea objetiva y rigurosamente probada por el empleador.”

“Pero, hay que ser muy cuidadosos en la calificación de la calidad y la cantidad del trabajo. Debe haber parámetros objetivos serios para evaluación. Y, por otro aspecto, la búsqueda de eficiencia no puede llegar al extremo de destruir la vida privada del asalariado”. (Sentencia T-079 de 1995, M.P. Dr. Alejandro Martínez Caballero)

#### 4. La existencia de otros medios de defensa judicial.

Retomando lo afirmado en la sentencia SU-342 de 1995, que unificó la jurisprudencia de esta Corporación sobre este tema, en materia laboral, para que pueda predicarse la existencia de otros medios de defensa judicial encaminados a la efectiva protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, es necesario valorar la idoneidad de ese medio de defensa, pues debe ser un medio judicial eficaz para proteger esos derechos. De ello se puede concluir que nada impide interponer la acción de tutela, a pesar de la existencia de las

acciones ordinarias laborales respectivas, pues ante las actuaciones del patrono que pongan en peligro o efectivamente vulneren los derechos fundamentales a la igualdad y a la libre asociación sindical que tienen los trabajadores, estos procesos ordinarios no tienen la idoneidad suficiente para lograr la efectiva e inmediata protección de derechos.

Sobre este punto en particular, la sentencia citada expresó:

“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.”

5. El caso concreto.

Para esta Sala de Revisión resulta claro que la protección solicitada por los actores no puede ser otorgada a través de la acción de tutela por las siguientes razones:

En primer lugar, porque no pudo establecerse que GRAVI Ltda esté violando el principio “a trabajo igual, salario igual” consagrado en artículo 143 de C.S.T, al no pagarles a los actores un salario igual al de sus demás compañeros, por cuanto no se probó dentro del proceso, ni pudo establecerse en la diligencia de inspección judicial llevada a cabo en los archivos de GRAVI Ltda, que los actores -trabajadores sindicalizados- realicen las mismas funciones que desempeñan otros trabajadores al servicio de la empresa acusada y que no pertenecen a la organización sindical. Tanto en las hojas de vida de los trabajadores como en los contratos individuales de trabajo suscritos con la empresa, aparece relacionado -genéricamente- el departamento o área al cual se encuentran adscritos, pero las funciones se les asignan en atención a la pericia y eficiencia que demuestren para el desempeño de las mismas. En este orden de ideas, no es procedente la comparación referente a salarios entre empleados sindicalizados y no sindicalizados que laboran en la empresa, y por tanto, no puede determinarse la supuesta violación del derecho a la igualdad.

En segundo lugar, los actores denuncian que desde el año de 1994 GRAVI Ltda no les aumenta el salario, como sí ocurre con los trabajadores que no se encuentran afiliados al sindicato. En la diligencia de inspección judicial se pudo comprobar que para el año de 1996, la empresa aumentó los salarios de los trabajadores sindicalizados en un porcentaje que oscila entre el 64.80% y el 71.28%, mientras que a los trabajadores no sindicalizados se les aumentó el salario en un 19.65%. La razón para que se produjera dicho aumento estriba, según el representante legal de GRAVI Ltda, en la necesidad de compensar los salarios de los trabajadores sindicalizados que no obtuvieron aumento durante los años de 1994 y 1995, época en que se produjo el conflicto colectivo. En el presente año, los salarios que paga la empresa a sus trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, se encuentran nivelados.

Ciertamente, está plenamente demostrado que los trabajadores sindicalizados no recibieron aumento salarial durante 1994 y 1995, lo que además afecta sus prestaciones sociales para esos años; sin embargo, encuentra esta Sala de Revisión que a la fecha cursan ante la justicia ordinaria laboral procesos donde se reclaman dichos pagos. Pero además, su desconocimiento no implica vulneración actual o inminente de derechos fundamentales, pues como se pudo establecer en la diligencia de inspección judicial, en la actualidad -año de 1996- sus salarios se encuentran nivelados con los de los trabajadores no sindicalizados. Lo anterior impide que prospere la acción de tutela, pues por tratarse de derechos de rango legal, escapan a la órbita de competencia de esta acción, consagrada como un mecanismo

subsidiario cuyo fin es exclusivamente la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos, sin que pueda utilizarse como medio para obviar los procesos ordinarios o adelantar las decisiones que dentro de los mismos deban tomar los jueces competentes.

Finalmente, en relación con los beneficios convencionales que la sociedad GRAVI Ltda. dejó de pagar a sus trabajadores sindicalizados en los años 1994 y 1995, pudo comprobar esta Sala que los mismos ya fueron cancelados por orden del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social -resolución 0373 de febrero 15 de 1995-, como consecuencia de la querrela instaurada ante dicha entidad por los actores.

Por las razones expuestas, esta Sala Novena de Revisión considera improcedente el amparo solicitado en este caso.

## DECISION

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

## RESUELVE:

Primero: CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá D.C., los días 7, 22 y 30 de noviembre y 6 de octubre de 1995, dentro de los procesos de tutela instaurados por los señores Jesús Alberto Sierra Barrero (T-86.145), Fernando Moreno López (T-87.675), Alberto Hernández Caicedo (T-88.021), y Silvino Díaz Camargo (T-83.268) respectivamente; la sentencia proferida por el Juzgado Decimocuarto (14°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., el día 23 de octubre de 1995, dentro del proceso de tutela instaurado por el señor Juan Crisóstomo Ramírez Abril (T-86.274); las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarto (4°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., los días 1° de noviembre y 11 de octubre de 1995, dentro de los procesos de tutela instaurados por los señores José Aureliano González (T-88.121) y Daniel Francisco Vargas (T-88.133) respectivamente y la sentencia proferida por el Juzgado Primero (1°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., el día 25 de octubre de 1995, dentro del proceso de tutela instaurado por el señor José Gustavo Garay (T-85.044), por las razones expuestas en esta providencia.

Segundo: COMUNICAR a través de la Secretaría General de la Corte Constitucional el contenido de esta sentencia a los Juzgados Primero (1°), y Cuarto (4°) Laborales del Circuito, al Tribunal Superior del Distrito Judicial – Sala Laboral de Santafé de Bogotá D.C., a la sociedad Grabaciones Audiovisuales GRAVI Ltda y a los peticionarios de la presente tutela.

Tercero: Cópiese, notifíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado Ponente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Auto 064/96

La Corte ha admitido que luego de proferirse la sentencia podría caber la nulidad si en el texto de la misma sentencia, no en el curso anterior a ella, se incurre en violación al debido proceso. Sólo cabría la nulidad si hubiera habido cambio de jurisprudencia y no la hubo.

Referencia: Petición de nulidad de la Sentencia T-466/96

Peticionario: Alberto Hernández Caicedo y otros.

Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Santa Fe de Bogotá D.C., Veintiocho (28) de noviembre de mil novecientos noventa y seis

(1996).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Alejandro Martínez Caballero, Fabio Morón Díaz, Carlos Gaviria Díaz, Jorge Arango Mejía, Eduardo Cifuentes Muñoz, Antonio Barrera Carbonell, José Gregorio Hernández, Hernando Herrera Vergara y Vladimiro Naranjo Mesa,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

Ha pronunciado el siguiente

AUTO

Dentro de la solicitud formulada por ALBERTO HERNANDEZ CAICEDO, JUAN C. RAMIREZ, DANIEL F. VARGAS, en el sentido de que se revise, después piden que se ANULE la sentencia T-466 de 23 de septiembre de 1996, proferida por la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional en la tutela instaurada por los solicitantes y otros trabajadores más contra Gravi Ltda.

Como no es permitida la revisión de sentencias proferidas por la Corte Constitucional dentro de las acciones de tutela, se entiende que los solicitantes formulan una petición de anulación y así se tramitará.

A N T E C E D E N T E S

1.- La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados VLADIMIRO NARANJO MESA, quien la preside, JORGE ARANGO MEJIA y ANTONIO BARRERA CARBONELL, definió el 23 de septiembre de 1996 unas tutelas, acumuladas, contra Gravi Ltda., instauradas entre otros, por los citados señores RAMIREZ, VARGAS Y HERNANDEZ. La decisión tomada fue la siguiente:

“1. CONFIRMAR las sentencias proferidas por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá D.C., los días 7, 22 y 30 de noviembre y 6 de octubre de 1995, dentro de

los procesos de tutela instaurados por los señores Jesús Alberto Sierra Barrero (T-86.145), Fernando Moreno López (T-87.675), Alberto Hernández Caicedo (T-88.021), y Silvino Díaz Camargo (T-83.268) respectivamente; la sentencia proferida por el Juzgado Decimocuarto (14°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., el día 23 de octubre de 1995, dentro del proceso de tutela instaurado por el señor Juan Crisóstomo Ramírez Abril (T-86.274); las sentencias proferidas por el Juzgado Cuarto (4°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., los días 1° de noviembre y 11 de octubre de 1995, dentro de los procesos de tutela instaurados por los señores José Aureliano González (T-88.121) y Daniel Francisco Vargas (T-88.133) respectivamente y la sentencia proferida por el Juzgado Primero (1°) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá D.C., el día 25 de octubre de 1995, dentro del proceso de tutela instaurado por el señor José Gustavo Garay (T-85.044), por las razones expuestas en esta providencia”.

2.- Dicho fallo, distinguido con el número T-466, no fue firmado por el doctor JORGE ARANGO MEJIA, porque, como es de conocimiento en la Corte y así se dejó constancia por la Secretaría, no pudo asistir por razones de salud. Pero, los otros dos magistrados, los doctores NARANJO y BARRERA compartieron criterios y decisión.

3.- Consideran los solicitantes que la nulidad se patentiza por el desconocimiento de una sentencia de unificación de la Corte Constitucional: la 342/95 (caso de Sintraleonisa) cuyo ponente fue precisamente el Magistrado BARRERA CARBONELL. Creen que en su caso el juzgamiento ha debido hacerse por la “honorable Sala en pleno”, es decir, tácitamente insinúan que hubo modificación de jurisprudencia, evento en el cual no es la Sala de Revisión correspondiente sino la Sala Plena de la Corporación la que se pronuncia. Igualmente estiman que se dejó de lado la sentencia 102/95, cuyo ponente fue ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO.

4- En realidad, la sentencia cuya nulidad se pide en ninguna parte controvierte las dos sentencias antes indicadas, la 102 y la 342 de 1995. La determinación se tomó de acuerdo con el material probatorio existente, es decir, ninguno de los presupuestos de las dos sentencias indicadas fue puesto en tela de juicio, sino que se consideró que en los casos contra GRAVI LTDA., la tutela no se podía conceder porque el acervo probatorio no lo permitía. Sobre las pruebas que determinaron la negación de la tutela, hizo la sentencia T-466/96 que es la cuestionada, esta referencia:

“Con el fin de recaudar mayor información acerca de los procesos de la referencia, la Sala Novena de Revisión, por auto de fecha 26 de julio de 1996, ordenó practicar una inspección judicial a los documentos que reposan en los archivos de personal de Grabaciones Audiovisuales Ltda. (GRAVI LTDA), dentro de dicha diligencia pudo constatarse lo siguiente:

“Examinadas las hojas de vida de los trabajadores citados, se pudo establecer que en sus contratos de trabajo aparece el departamento al cual prestan sus servicios, pero no el cargo y función específica que desempeñan. Preguntado al representante legal de GRAVI Ltda sobre dicha situación, manifestó que, tal como lo explica en oficio No. 1431 de 1° de agosto 1° de 1996, “En la empresa, por la práctica consolidada durante más de 21 años, son las funciones y eficiencia de cada empleado individualmente considerado, las que determinan su propia y específica categoría dentro de la misma denominación genérica de un cargo. Así, por vía de ejemplo, el cargo de camarógrafo hace referencia a tres categorías distintas de empleados que lo desempeñan, en acuerdo con su individual capacidad profesional y eficiencia. de modo tal que en la practica existen camarógrafos de primer, segundo y tercer nivel y en consecuencia la remuneración salarial está en concordancia con cada uno de estos niveles. lo mismo acontece respecto de los cargos correspondientes a luces, video, audio y en general, en todas las áreas de la empresa.”.

“Además, no pudo establecerse un cuadro comparativo de los cargos y remuneración de los empleados de la empresa por las siguientes razones: (1) en la práctica, no se pudo demostrar que trabajadores sindicalizados y no sindicalizados realizaran las mismas funciones; (2) existen empleados sindicalizados y no sindicalizados que se han acogido a la ley 50 de 1990, con lo cual han renunciado a la retroactividad de sus cesantías y la empresa les ha otorgado un aumento salarial que compensa dicha circunstancia. (3) aplicando el principio “a trabajo igual, salario igual” consagrado en el artículo 143 del C.S.T., existen en la empresa trabajadores sindicalizados y no sindicalizados cuya pericia y aptitud para el desempeño de las funciones a ellos encomendadas, implica la obtención de mayores beneficios salariales; (4) se pudo constatar en la diligencia que en razón a los conocimientos técnicos que tienen algunos trabajadores, las programadoras de televisión que solicitan los servicios a GRAVI Ltda, exigen para el trabajo en locaciones la presencia exclusiva de ciertos trabajadores, lo cual trae como consecuencia, para ellos, un incremento en su salario; (5) Durante el conflicto colectivo con la empresa, los trabajadores sindicalizados han venido asumiendo una actitud pasiva en el desempeño de sus labores, negándose a cumplir con su horario de trabajo y

asumiendo un comportamiento rebelde frente a las directivas de la empresa, lo cual se pudo constatar con las diferentes sanciones de que han sido objeto; algunos de ellos permanecieron al frente del recinto donde se llevó a cabo esta diligencia, a pesar de que se encontraban en horas de trabajo y de que eran requeridos constantemente en las respectivas áreas donde laboran.”

En cuanto a la acusación hecha por los actores a la entidad demandada, en el sentido de que no se les aumenta el salario desde el año de 1993, en el informe de la inspección judicial consta lo siguiente:

“Los trabajadores que aparecen en el cuadro recibieron igual salario hasta el año de 1993; para los años de 1994 y 1995, época en la cual surgió el conflicto colectivo, el trabajador sindicalizado no obtuvo de la empresa incremento salarial alguno, diferente de aquel necesario para que su salario no estuviese por debajo del mínimo legal vigente para cada año. Para el año de 1996, la empresa otorgó un aumento salarial a los trabajadores sindicalizados que oscila entre el 64.80% y el 71.28%, mientras que para los no sindicalizados el aumento fue del 19.65%. La razón de tal desproporción, según lo afirma el representante legal de GRAVI Ltda Ltda, obedeció a la decisión de compensar los salarios de los años 1994 y 1995 sobre los cuales, como se anotó, no sufrieron incremento alguno diferente al mínimo legal. (Fls. 14 y 15 de la diligencia de inspección judicial).

“En relación con este punto, el apoderado de los actores manifestó que dicho aumento es compensatorio sólo para el año de 1996, y no puede entenderse que cubre los años de 1994 y 1995, como quiera que durante esos años no recibieron aumento alguno y, por tanto, las prestaciones sociales fueron liquidadas sin el mismo. Sostiene igualmente, que a los trabajadores no sindicalizados sí le les aumentó el sueldo para esos años, al haber suscrito pacto colectivo con la empresa; luego en su entender, sigue existiendo una obligación a cargo de GRAVI Ltda Ltda., consistente en las sumas de dinero que se adeudan por concepto de aumentos salariales causados en 1994 y 1995. Sobre el particular debe recordarse que, tal como lo reconocieron las partes intervinientes en esta diligencia, en la actualidad se están tramitando los procesos ordinarios laborales que pretenden obtener el pago de los aumentos salariales anotados.”

Los solicitantes de la nulidad, en escrito de 21 de octubre de 1996, precisan realmente su inconformidad de la siguiente manera:

“Por medio de la presente, reiteramos aportar pruebas en cuanto a la nivelación salarial, por la razón expuesta por el representante legal de Gravi T Ltda., Sr. Pedro Damián Ramírez Vásquez, motivos que utilizó para engañar a la Corte Constitucional, argumentando que hay tres niveles de camarógrafos cuando en Gravi nunca ha existido un escalafón ni nivel en ninguno de los departamentos en los puestos desempeñados por los trabajadores.

Por esta razón consideramos de gran utilidad aportar las copias de los comprobantes de pago del original que reposan en los archivos de los estudios Gravi T.V. Ltda.

#### CAMAROGRAFOS PERSONAL NO SINDICALIZADO

Sr. Ricardo Pachón Velandia

comprobante de pago N° 51108 Feb. -24 de 1995 sueldo \$770.000 mensual y que en la actualidad está devengando un salario de \$1.000.000 mensual

Sr. Gustavo Guerrero

Comprobante de pago N° 59721 de junio 13 de 1996 sueldo \$600.000 mensual.

#### CAMAROGRAFOS SINDICALIZADOS

Alberto Hernández C.

Comprobante de pago N° 59818 de junio 27 de 1996 Junio 27 Sueldo \$275.000 mensual.

Daniel F. Vargas S.

Comprobante de pago N°600392 de Octubre de 1996 sueldo \$275.000 mensuales. El sueldo que estamos recibiendo en la actualidad corresponde a un auxiliar cámaras como lo relacionamos del Sr. Jaime Girón Camacho y anexamos fotocopias del comprobante de pago de este compañero no sindicalizado. Quedaría demostrado que estamos ganando un salario que está por debajo del cargo que actualmente estamos desempeñando.

Si el gerente de GRAVI dice que nos encontramos nivelados porqué motivo estamos devengando el salario de los auxiliares de cámaras.

Hay una discriminación salarial y persecución sindical por esta razón solicitamos respetuosamente la nulidad de la Sentencia T-466 1996, para que la sala en pleno revise la sentencia porque es la única vía transitoria que tenemos los trabajadores la Tutela en lo respecta a los operadores de audio, le informo lo siguiente:

El señor Juan C. Ramírez Abril operador de audio en la empresa GRAVI Ltda. Con un contrato de trabajo firmado desde 1975 y devengando en la actualidad un salario mensual de \$370.000 persona sindicalizada.

El señor Eduardo Mogollón también operador de Audio desde 1975 con un salario mensual de \$900.000 y que actualmente presta sus servicios a la empresa GRAVI LTDA persona que no está sindicalizada.

Y los señores Jeffer Suacha y Fernando González personas que entraron a la empresa GRAVI LTDA como asistente de estudio y hoy desempeñan el cargo de operadores de audio con mucha menor experiencia que la del señor Ramírez Abril y además devengan un salario mayor como se puede observar en el comprobante de pago N° 58955 del señor Fernando González. Estas y otras pruebas fueron enviadas al magistrado ponente Dr. Vladimiro Naranjo Mesa antes de producirse la sentencia en referencia T-466/96 de 23 de septiembre de 1996.

Queremos demostrar a usted, las falsas declaraciones que hace el representante legal de la empresa GRAVI LTDA señor Pedro Damián Ramírez Vásquez en declaración juramentada en el juzgado laboral N° 8 (adjuntamos fotocopia de dicha declaración, las subrayas son nuestras).

Estas son pruebas que existen en el Ministerio de trabajo. Estamos dispuestos para adjunta de nuevo toda esta documentación que fue enviada a la corte antes de producirse el fallo de esta sentencia, documentación adjuntada a la tutela T.86145 de Jesús Alberto Sierra y otros vs. Grabaciones Audiovisuales Ltda. GRAVI LTDA.

Adjuntamos lista de turnos del personal técnico de la empresa GRAVI LTDA en donde figura el

cargo de cada empleado fotocopia del comprobante de pago del señor Fernando González y fotocopia de la declaración del señor Ramírez Vásquez representante legal de la Empresa Gravi Ltda. Y comprobante de pago del señor Juan C. Ramírez A. Donde se comprueba que no existe la nivelación salarial.”

6.- Pero, ya antes, el 30 de septiembre de 1996, expresaron su inconformidad con la parte de la sentencia obrante a las páginas 16 y 17:

“El caso concreto.

Para esta Sala de Revisión resulta claro que la protección solicitada por los actores no puede ser otorgada a través de la acción de tutela por las siguientes razones:

En primer lugar, porque no pudo establecerse que GRAVI Ltda esté violando el principio “a trabajo igual, salario igual” consagrado en artículo 143 de C.S.T, al no pagarles a los actores un salario igual al de sus demás compañeros, por cuanto no se probó dentro del proceso, ni pudo establecerse en la diligencia de inspección judicial llevada a cabo en los archivos de GRAVI Ltda, que los actores -trabajadores sindicalizados- realicen las mismas funciones que desempeñan otros trabajadores al servicio de la empresa acusada y que no pertenecen a la organización sindical. Tanto en las hojas de vida de los trabajadores como en los contratos individuales de trabajo suscritos con la empresa, aparece relacionado -genéricamente- el departamento o área al cual se encuentran adscritos, pero las funciones se les asignan en atención a la pericia y eficiencia que demuestren para el desempeño de las mismas. En este orden de ideas, no es procedente la comparación referente a salarios entre empleados sindicalizados y no sindicalizados que laboran en la empresa, y por tanto, no puede determinarse la supuesta violación del derecho a la igualdad.

En segundo lugar, los actores denuncian que desde el año de 1994 GRAVI Ltda no les aumenta el salario, como sí ocurre con los trabajadores que no se encuentran afiliados al sindicato. En la diligencia de inspección judicial se pudo comprobar que para el año de 1996, la empresa aumentó los salarios de los trabajadores sindicalizados en un porcentaje que oscila entre el 64.80% y el 71.28%, mientras que a los trabajadores no sindicalizados se les aumentó el salario en un 19.65%. La razón para que se produjera dicho aumento estriba, según el representante legal de GRAVI Ltda, en la necesidad de compensar los salarios de los trabajadores sindicalizados que no obtuvieron aumento durante los años de 1994 y 1995,

época en que se produjo el conflicto colectivo. En el presente año, los salarios que paga la empresa a sus trabajadores, sindicalizados o no sindicalizados, se encuentran nivelados.

Ciertamente, está plenamente demostrado que los trabajadores sindicalizados no recibieron aumento salarial durante 1994 y 1995, lo que además afecta sus prestaciones sociales para esos años; sin embargo, encuentra esta Sala de Revisión que a la fecha cursan ante la justicia ordinaria laboral procesos donde se reclaman dichos pagos. Pero además, su desconocimiento no implica vulneración actual o inminente de derechos fundamentales, pues como se pudo establecer en la diligencia de inspección judicial, en la actualidad -año de 1996- sus salarios se encuentran nivelados con los de los trabajadores no sindicalizados. Lo anterior impide que prospere la acción de tutela, pues por tratarse de derechos de rango legal, escapan a la órbita de competencia de esta acción, consagrada como un mecanismo subsidiario cuyo fin es exclusivamente la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos, sin que pueda utilizarse como medio para obviar los procesos ordinarios o adelantar las decisiones que dentro de los mismos deban tomar los jueces competentes.

Finalmente, en relación con los beneficios convencionales que la sociedad GRAVI Ltda. dejó de pagar a sus trabajadores sindicalizados en los años 1994 y 1995, pudo comprobar esta Sala que los mismos ya fueron cancelados por orden del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social -resolución 0373 de febrero 15 de 1995-, como consecuencia de la querrela instaurada ante dicha entidad por los actores.

Por las razones expuestas, esta Sala Novena de Revisión considera improcedente el amparo solicitado en este caso.”

Como se aprecia, la objeción es por la valoración probatoria que se hizo.

7.- Hay otros escritos, de personas que no son los solicitantes de la tutela, y hay fotocopias de peticiones de éstos formuladas antes de la sentencia. Los primeros no se pueden considerar porque se trata de ciudadanos que no instauraron la acción; las peticiones de los solicitantes anteriores a la sentencia obviamente no tienen relación alguna con la nulidad del fallo que es lo que se decide en esta providencia.

CONSIDERACIONES JURIDICAS

1.- En casos excepcionales la Corte Constitucional le dá trámite a solicitudes de nulidad de sentencias de revisión ya proferidas por la Corporación.

En auto de 3 de noviembre de 1994, con ponencia de Alejandro Martínez Caballero, se advirtió:

“Debe adoptarse el máximo de cuidado, porque de lo contrario se podrían cometer injusticias , perderían seriedad los fallos y se podría usurpar jurisdicción al revivir procesos legalmente concluidos”.

2.- En el presente caso, la sentencia fue dictada, el fallo está en firme. No se pueden plantear presuntas vías de hecho por que esto significaría que bajo el disfraz de la nulidad, en el fondo se tratara de tutela contra un fallo de tutela. El artículo 49 del decreto 2067 de 1991 dice:

“Contra las sentencias de la Corte Constitucional no procede recurso alguno.

“La nulidad de los procesos ante la Corte Constitucional sólo podrá ser alegada antes de proferirse el fallo. Sólo las irregularidades que impliquen violación del debido proceso deberán servir de base para que el pleno de la Corte anule el proceso”.

Hasta acá se deduciría que procesalmente tampoco sería factible la tramitación de la nulidad. Sin embargo, la Corte ha admitido que luego de proferirse la sentencia podría caber la nulidad si en el texto de la misma sentencia , no en el curso anterior a ella, se incurre en tal violación al debido proceso. Por ejemplo, en una ocasión, se declaró la nulidad porque una sentencia de tutela había dejado de lado la cosa juzgada constitucional fijada en otra sentencia de inconstitucionalidad (no de tutela). Y, el otro evento sería cuando hay cambio de jurisprudencia y ese cambio no fue definido por la Sala Plena de la Corte Constitucional. En el auto antes mencionado ( 3 de noviembre de 1994) la Corte precisó:

“El artículo 241 de la C. P. numeral 9°, indica que la revisión de los fallos de tutela se hará en la forma que determine la ley. El decreto 2591 de 1991 se expidió con fundamento en el artículo transitorio 5 de la misma Constitución. Luego es la ley a la cual se refiere el artículo 241 de la C. P. Pues bién, el artículo 34 del mencionado decreto exige para los cambios de jurisprudencia una decisión de la Sala Plena de la Corte. Es decir, esta formalidad está sustentada en la misma Constitución y habrá violación al debido proceso si se pasa por alto.

Pero otra cosa muy diferente es que cualquier interpretación se califique como cambio de jurisprudencia”.

Entonces, en el caso sometido a estudio, sólo cabría la nulidad si hubiera habido cambio de jurisprudencia y no la hubo. Si las tutelas contra GRAVI no prosperaron y por el contrario si prosperaron las seguidas contra LEONISA, ello se debió a que en el caso de Gravi hubo prueba que impedía concluir que se violó el principio de igualdad. La Sala de Revisión de la Corte hizo una valoración probatoria con la cual no están de acuerdo los solicitantes, esta no es causa de nulidad. Es más, son los mismos solicitantes quienes agregan documentación, después de proferida la sentencia, luego reconocen la inconsistencia probatoria.

No sobra recordar que es el Juez quien valora la prueba, valoración que debe corresponder a la que haría un hombre razonable, otros dirían: a las reglas de la sana crítica. Sólo en caso de que sea ostensible la violación en dicha valoración se podría concluir que surge el desconocimiento del debido proceso. Pero la inconformidad que los solicitantes tengan frente a la valoración que la Corte hizo del acervo probatorio no se puede considerar como razón para anular una sentencia en firme. Ni mucho menos venirse, después de proferirse el fallo, a discutir las apreciaciones consignados en una inspección judicial.

Por supuesto que esta apreciación sobre la prueba se refiere a la presente acción de tutela, no al proceso ordinario que los peticionarios han instaurado o instauren ante Juez laboral.

En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por autoridad de la Constitución,

RESUELVE:

No decretar la nulidad de la sentencia T-466 de 23 de Septiembre del año en curso, proferida por la Sala Novena de Revisión.

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Presidente

JORGE ARANGO MEJÍA

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado Ponente

FABIO MORÓN DÍAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General