

Sentencia T-020/07

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Subordinación e indefensión

DERECHO A LA MOVILIDAD DEL SALARIO-Alcance

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD-No puede existir discriminación del trabajador por estar o no afiliado a un sindicato

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD-Vulneración por no realizarse incremento salarial

ACCION DE TUTELA-Incremento salarial de trabajador sindicalizado de Cafam

Referencia: expediente T-1430202

Acción de tutela instaurada por el señor Díaz Méndez Jairo contra la Caja de Compensación Familiar "CAFAM".

Procedencia: Juzgado Treinta y Nueve Civil del Circuito de Bogotá.

Magistrado Ponente:

Dr. NILSON PINILLA PINILLA

Bogotá, D. C., veinticinco (25) de enero de dos mil siete (2007).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Humberto Antonio Sierra Porto y Álvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

## SENTENCIA

en la revisión del fallo adoptado en segunda instancia por el Juzgado Treinta y Nueve Civil del Circuito de Bogotá, dentro del trámite de la acción de tutela instaurada por el señor Jairo Díaz Méndez, contra la Caja de Compensación Familiar "CAFAM".

El expediente llegó a la Corte Constitucional, por remisión que hizo la Secretaría del mencionado despacho judicial, en virtud de lo ordenado por el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991. La Sala de Selección N° 9 de la Corte, el 29 de septiembre del año 2006, eligió el expediente de la referencia para efectos de su revisión.

### I. ANTECEDENTES.

El señor Jairo Díaz Méndez presentó acción de tutela el 27 de abril de 2006, ante el Juzgado Civil Municipal de Bogotá (reparto), aduciendo la vulneración de los derechos al trabajo, movilidad en el salario, igualdad y de asociación, por los hechos que a continuación son resumidos.

#### A. Hechos y relato del demandante.

El actor suscribió contrato a término indefinido con la entidad demandada el 19 de enero de 1982, ocupando ahora el cargo de Rellenador del Almacén N° 9 en Fontibón, con una asignación salarial de \$618.274, sin el incremento salarial correspondiente a los años 2005 y 2006. Se

encuentra afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar, "Sinaltracaf".

Afirma que en la empresa existe discriminación salarial entre los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados adheridos al Pacto Colectivo suscrito en el mes de noviembre de 2004, a quienes sí se les ha incrementado el salario a partir del 1° de enero de 2005, de acuerdo al IPC.

El 13 de marzo de 2006 presentó derecho de petición ante "CAFAM", solicitando el reconocimiento y pago del incremento salarial a partir del 1° de enero de 2006, solicitud que fue respondida negativamente argumentando que "la empresa no puede considerar favorablemente su solicitud de incremento salarial anual, debido a que dicho aumento debe realizarse a través del proceso de Negociación Colectiva, con la Organización Sindical a la cual pertenece. La Caja ha estado atenta desde el mes de noviembre de 2004 a la presentación del Pliego de Peticiones, por parte de SINALTRACAF, para dar comienzo al proceso de negociación de los temas a tratar, dentro del escenario previsto por la ley laboral, incluido el capítulo de aumento de salarios".

Se afirma que la organización sindical decidió no presentar pliego de peticiones, para no exponer las garantías consagradas en la convención colectiva de trabajo y el laudo arbitral vigentes.

También se asevera que el 17 de diciembre de 2004, "CAFAM" denunció parcialmente ante el Ministerio de la Protección Social el laudo arbitral, para no continuar con las condiciones laborales vigentes, mientras en noviembre de 2004 se había firmado con los trabajadores adheridos al pacto colectivo, acuerdo de beneficios extralegales y se entregó un calculo de bonificación especial por cambios en el pacto colectivo, con reducción en el monto de las prestaciones extralegales.

#### B. Respuesta de la entidad demandada.

Una vez notificada de la acción de tutela instaurada en su contra, la Caja de Compensación Familiar "CAFAM", por medio de apoderado especial, mediante escrito presentado el 8 de junio de 2006, dirigido al Juzgado de conocimiento, se opuso a la procedencia de la acción, argumentando que los derechos que se pretende tutelar poseen acción ordinaria laboral para su discusión y exigencia; por ende, no es procedente la aplicación de medida constitucional de protección excepcional transitoria, por cuanto no se han demostrado perjuicios irremediables.

Con ninguna de las pruebas aportadas se demuestran razones que fundamenten la existencia de un perjuicio irremediable, confundiendo aspectos netamente económicos con la presunta violación de derechos fundamentales, por la negativa del propio sindicato a pactar con la empresa nuevas condiciones salariales de sus afiliados.

La empresa no puede pretermitir unilateralmente las prerrogativas de asociación de las organizaciones sindicales, entre las cuales se destaca su legítimo derecho a negociar las condiciones en que sus afiliados prestarán servicios al empleador.

En el presente caso no se ha producido reajuste o incremento, simplemente porque el sindicato al que pertenece el actor no ha formulado ningún tipo de petición, en los términos y oportunidades legalmente establecidas.

#### C. Sentencia de primera instancia.

Mediante sentencia del 15 de junio de 2006, el Juzgado Treinta y Tres Civil Municipal de

Bogotá denegó el amparo solicitado, al considerar que lo pedido por el actor corresponde a una desviación de los objetivos y de la naturaleza de la tutela, pues se ha querido utilizar este mecanismo constitucional como medio para sustituir los procedimientos ordinarios que la ley consagra para la solución de conflictos de naturaleza laboral.

Si en efecto el actor considera violados sus intereses personales o colectivos, tiene al alcance otros medios de control constitucional y administrativo para entablar las respectivas acciones. Además, se evidencia que no se está ante un perjuicio irremediable, en la medida en que al acudir el accionante a la jurisdicción del trabajo a reclamar sus derechos, puede solicitar las indemnizaciones correspondientes por los perjuicios causados.

#### D. Impugnación.

En escrito presentado el 22 de junio de 2006, el actor impugnó la decisión del a quo al no encontrarse de acuerdo con la determinación adoptada, insistiendo en los argumentos expuestos en la demanda de tutela.

#### E. Sentencia de segunda instancia.

El Juzgado Treinta y Nueve Civil del Circuito de Bogotá mediante providencia del 25 de agosto de 2006, confirmó la decisión recurrida, expresando que con la simple enunciación de la existencia de un perjuicio irremediable no puede inferirse que el mínimo vital y móvil del actor se esté afectando, habida cuenta que no se acreditó que sea cabeza de familia, ni que personas de su núcleo familiar dependen directamente de su salario, como tampoco que éste sea la única fuente de ingresos familiares.

Anota que no puede el actor a su arbitrio o particular interés, pretender que al resultarle más favorables los términos definidos en el Pacto Colectivo en materia de incrementos salariales, por vía de tutela se ordene aplicarle dichas reglas, pero manteniendo los demás beneficios que como trabajador aforado obtuvo en la Convención Colectiva que por el Tribunal de Arbitramento fue adoptada en marzo de 2004, habida cuenta que tales prerrogativas o tratamiento especial y diferencial, sí desconoce el postulado fundamental de la igualdad, mientras uno y otro marco colectivo no son complementarios y están definidos según los acuerdos y negociaciones a que en uno y otro escenario se arribó, de común acuerdo entre las partes involucradas.

Deduce que en el presente caso la cuestión es de índole netamente económica, devenida de pretender el actor que le sea incrementado su salario en los términos vigentes para los trabajadores que adhirieron al Pacto Colectivo de noviembre 24 de 2004, respecto de la cual y para su prosperidad cuenta el accionante con otros mecanismos de defensa judicial. Además, no encuentra comprobado el ad quem que por el no pago de aquel incremento se haya afectado en forma grave, inminentemente y tal vez irreparable la subsistencia o supervivencia del demandante, permitiendo presumir que si ha pasado aquel tiempo con total inercia del reclamante y carecer del elemento de inmediatez, connatural a la tutela, también es dable predicar que por otros medios el actor ha logrado su subsistencia, coligiéndose que su mínimo vital y móvil no ha sufrido quebranto en grado tal que haga urgente y necesaria la intervención del juez en sede constitucional.

## II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera.- Competencia.

La Sala Sexta de Revisión es competente para decidir el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241 numeral 9° de la Constitución y 33 y 34 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda.- Lo que se debate.

El accionante considera que la entidad demandada ha vulnerado sus derechos fundamentales, en razón a la discriminación presentada entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados respecto al incremento salarial correspondiente a los años 2005 y 2006. Solicita, actualizar el poder adquisitivo de su salario de conformidad con el IPC certificado por el DANE a partir de los años 2005 y 2006.

Además, se analiza si la acción de tutela sustituiría los procedimientos ordinarios que la ley consagra para la solución de conflictos de naturaleza laboral, sin generarse un perjuicio irremediable, como lo estimó el a quo, y sí, como se consideró en la segunda instancia, el actor procura solución para un caso de índole netamente económica, reclamando incremento de su salario en los términos vigentes para los trabajadores de "CAFAM" que adhirieron al Pacto Colectivo de noviembre 24 de 2004, al mismo tiempo que se beneficia de lo reconocido en la Convención Colectiva y el Laudo Arbitral.

Tercera. Procedencia de la acción de tutela.

La acción de tutela, conforme con el artículo 86 de la Constitución Política, tiene entre sus características cardinales ser un mecanismo inmediato para la debida protección del derecho constitucional fundamental violado; proceder sólo a falta de otro medio de defensa judicial, salvo que se utilice para evitar un perjuicio irremediable, y ser extensible contra particulares sólo en casos especiales, entre los cuales se encuentra que el solicitante se halle en estado de subordinación frente al particular contra quien dirige la tutela, como le ocurre al trabajador, colocado contractualmente en tal posición ante el empleador.

En otro aspecto, esta corporación en sentencia T-225 de 1993 (15 de junio), M. P. Vladimiro Naranjo Mesa, expresó:

"Para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia que exige, en el caso que nos ocupa, medidas inmediatas; la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente; y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados."

Por otra parte, en la sentencia T -575 de 2002 (26 de julio), M. P. Rodrigo Escobar Gil, la Corte también puso de presente que para determinar la procedencia de la acción de tutela en relación con la regla de la inmediatez, entre otros elementos, "el juez constitucional debe constatar: '... si existe un motivo válido para la inactividad de los accionantes...' , es decir, si es predicable la existencia de una justa causa por la cual no ejerció la acción de manera oportuna."

En tal forma, no basta que haya transcurrido un tiempo considerable desde la amenaza o violación del derecho fundamental para descartar la procedencia del amparo constitucional, pues

se hace necesario indagar si la demora en su ejercicio obedeció a una justa causa, evento en el cual tendría que aceptarse la acción de tutela.

Cuarta. Remuneración mínima vital y móvil, principio mínimo fundamental de los trabajadores.

El derecho de los trabajadores a que su remuneración sea incrementada deviene directamente de la Constitución y constituye garantía del mantenimiento del poder adquisitivo del salario. Pues las aspiraciones del trabajador a obtener mejor nivel de vida y las posibilidades de planear la distribución de sus ingresos, a partir de la asignación económica establecida en la ley o el contrato de trabajo, son razones que impulsan y respaldan al trabajador para exigir del empleador un estricto cumplimiento de la obligación al pago de la remuneración asignada a cada empleado.

Al respecto la Corte Constitucional señaló, mediante sentencia SU-599 de 7 de diciembre de 1995, M. P. Fabio Morón Díaz:

**"El artículo 53 de la carta, habla precisamente de la remuneración MOVIL. La Corte considera que ese calificativo no sólo comprende al salario mínimo sino a todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral, prueba de lo cual es el reajuste automático de todas las pensiones. Sería absurdo que al TRABAJADOR PASIVO se le reajustara su pensión y no se reajustara su salario AL TRABAJADOR ACTIVO. Por consiguiente, si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo...."**

De igual manera, esta corporación en sentencia SU - 995 de 9 de diciembre de 1999, M. P. Carlos Gaviria Días expresó:

“...en el seno de una economía inflacionaria, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios.

Los incrementos salariales, que en cualquier momento y de acuerdo con distintos criterios puede fijar el Gobierno pueden tornarse útiles o indispensables para atender a las necesidades de los trabajadores, golpeados por el proceso inflacionario, o para restablecer condiciones económicas de equilibrio en áreas de la gestión pública en las que ellas se hayan roto por diversas razones.”

**Quinta. Derechos a la igualdad y a la asociación sindical de los trabajadores. Reiteración de jurisprudencia.**

En diferentes oportunidades esta corporación ha señalado que la vulneración del derecho a la libre asociación sindical contemplada en la Carta Política, merece un trato especial, que conlleva que la acción de tutela sí proceda como medio eficaz para su protección. Las actuaciones que desarrollen los empleadores, no pueden interferir con la libre voluntad de sus trabajadores para constituir agremiaciones sindicales o afiliarse y permanecer en ellas.

Inducir al retiro “voluntario” del sindicato al cual pertenecen, con mejora de las prestaciones y diversos incentivos a quienes no están, u otras formas de presión sobre los trabajadores, son comportamientos abiertamente violatorios del derecho a la libertad de asociación por parte del

empleador. Por ello, las condiciones laborales deberán ser las mismas, en esencia, para quienes pertenezcan o no a algún sindicato; si por algún motivo surgen diferencias, éstas deberán estar sustentadas y justificadas en criterios objetivos razonables. Así lo ha señalado esta Corte, por ejemplo en sentencia SU-569 de 29 de octubre 1996, M. P. Antonio Barrera Carbonell:

“... las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad.”

Así las cosas, tanto pactos como convenciones colectivas deben regular equitativamente las relaciones de trabajo de la empresa, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, porque éste se quebranta cuando frente a una misma situación de hecho se otorga, sin fundamento objetivo y razonable, un trato disímil.

Si bien puede tenerse entre tales fundamentos aceptables lo que derive de específicos acuerdos lícitos con diversas asociaciones de trabajadores, se vulnera el derecho a la asociación sindical si las diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con resultados que podrían llegar a convertir en minoritario al que antes agrupaba a la mayoría de los trabajadores, con las consecuencias jurídicas que ello implica, e incluso llevarlo a desaparecer.

En sentencia T-136 de 1995 (27 de marzo), M. P. José Gregorio Hernández Galindo, esta corporación expuso:

"...no es admisible la discriminación de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no sólo se contraría el derecho a la igualdad sino que se atenta contra el derecho a la asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución.

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

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

Sexta. El caso concreto.

Es innegable la procedencia de la presente acción, emanada de divergencias laborales entre un trabajador y su empleador (subordinación) y, si bien la anomalía está presentándose desde 2005, sus efectos permanecen y se extienden cada mes, manteniendo inmediatez.

De otra parte, podría argüirse que no es ostensible que el perjuicio que está sufriendo el demandante sea de carácter irremediable, ni que la afectación llegue hasta el quebrantamiento de su mínimo vital, pero está visto que al no tener ajuste en su salario durante los años 2005 y 2006, ni probablemente para el 2007, se está contraviniendo la naturaleza móvil de su remuneración, al punto que al permanecer estática y haber ascenso en los precios que como consumidor debe

afrontar, ha venido perdiendo poder adquisitivo, lo cual también evidencia menoscabo a la igualdad, ante el aumento del salario básico de los trabajadores que si han percibido los trabajadores adheridos al Pacto Colectivo, mediante el reconocimiento de un aumento en porcentaje equivalente a la variación en el índice de precios total nacional, a partir del 1° de enero de cada año.

Teniendo en cuenta lo citado, habrá de reiterarse la jurisprudencia de la Corte, ya que como se señaló, la movilidad del salario es un principio constitucional que en el presente caso se encuentra vulnerado, por lo cual esta Sala de Revisión procederá a revocar el fallo proferido en las instancias y, en su lugar, concederá la tutela por la violación de los derechos fundamentales a la libertad de asociación y a la igualdad, que conllevará también el amparo al salario móvil.

De tal manera, se ordenará a la Caja de Compensación Familiar “CAFAM”, que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente providencia, reajuste y pague, si todavía no lo ha hecho, la remuneración percibida por el señor Jairo Díaz Méndez durante 2005, 2006 y lo que corresponda a 2007, de acuerdo con el incremento en el índice de precios al consumidor año a año.

Lo anterior no implica que por tutela se pueda equiparar la situación entre los trabajadores de “CAFAM” que están sindicalizados y quienes no lo están y perciben los beneficios del Pacto Colectivo, pues como anotó el Juzgado Treinta y Nueve Civil del Circuito de Bogotá, pretender que al resultar más favorables los términos definidos en el Pacto Colectivo en materia de incrementos salariales, se ordene aplicar sus previsiones a quienes se favorecieron de la Convención Colectiva que por Tribunal de Arbitramento fue adoptada en marzo de 2004, pero manteniendo los demás beneficios de sindicalizado, también desconocería el postulado fundamental de la igualdad, pues uno y otro marco colectivo no son complementarios y están definidos según los acuerdos y negociaciones a que en cada escenario se arribó, de común acuerdo entre las partes involucradas.

Por lo demás, independientemente de los correctivos que por su cuenta y en consecuencia acoja la Caja de Compensación accionada frente a casos similares al aquí decidido, la orden que se expide en este asunto, como tal, no puede hacerse extensiva a los demás trabajadores acogidos al sindicato de “Sinaltracaf”, dado el carácter obligatorio sólo para las partes que caracteriza a lo decidido en las acciones de tutela y en la medida en que el aquí demandante únicamente actuó a su nombre, careciendo de representación del mencionado sindicato.

### III.- DECISIÓN.

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

#### RESUELVE:

Primero: REVÓCASE la sentencia proferida por el Juzgado 39 Civil del Circuito de Bogotá, el 25 de agosto de 2006, mediante la cual fue confirmada la dictada por el Juzgado 33 Civil Municipal de Bogotá el 15 de junio de 2006, denegando el amparo solicitado dentro de la acción de tutela instaurada por el señor Jairo Díaz Méndez contra la Caja de Compensación Familiar "CAFAM". En su lugar, CONCÉDESE la tutela impetrada.

Segundo: En consecuencia, ORDÉNASE a la Caja de Compensación Familiar "CAFAM", a través de su representante legal o de quien haga sus veces, que si aún no lo ha hecho, en el

término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente providencia, reajuste y pague, de acuerdo con el incremento en el índice de precios al consumidor año a año, la remuneración percibida por el trabajador Jairo Díaz Méndez por 2005, 2006 y 2007.

Tercero: Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional. Cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO

Magistrado

ÁLVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.  
Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior  
n.d.

Última actualización: 16 de mayo de 2024

