COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1153/01

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1153/01
Expediente	—
Fecha	2001-11-01
Sala	Sala no
Magistrado ponente	Dr ALVARO TAFUR GALVIS
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Medio De Defensa Judicial Ineficaz
- /Discriminacion Por Sexo
- Excepcion De Inconstitucionalidad
- Convencion Colectiva
- /Medio De Defensa Judicial Eficaz
- Derecho A La Igualdad

Resumen del caso (según la propia sentencia)

No pueden ser restablecidos por los jueces ordinarios, facultados para hacer exigibles las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo, habida cuenta que tales derechos no están siendo quebrantados por una aplicación

Texto completo

T-1153-01 Sentencia T-1160/01 Sentencia T-1153/01 MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL INEFICAZ -Conflicto económico laboral por aplicación de convención colectiva Los derechos constitucionales de los accionantes no pueden ser restablecidos por los jueces ordinarios, facultados para hacer exigibles las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo, habida cuenta que tales derechos no están siendo quebrantados por una aplicación indebida, como tampoco por una interpretación errónea de la Convención, sino porque las partes contratantes así lo convinieron, contrario a lo sostenido por los jueces de instancia, corresponde al juez constitucional el restablecimiento de dichos derechos. Por otra parte, establecido que el juez ordinario no puede, en ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 476 del Código Sustantivo del Trabajo, restablecer los derechos fundamentales de los accionantes, resta considerar si el ordenamiento tiene previsto algún mecanismo para solventar el conflicto suscitado entre el trabajador y el empleador, que supone la creación de un beneficio no incluido en la ley, como tampoco en los contratos individual y colectivo, normas que rigen las relaciones de la trabajadora accionante con la Empresa accionada. Cuestión que pertenece a los conflictos laborales que la doctrina ha dado en llamar económicos. Cabe precisar que los conflictos de ésta clase deben dilucidarse mediante los mecanismos de la contratación colectiva y del tribunal de arbitramento, regulados ampliamente por el Código Colectivo del Trabajo, pero en vista de que tales mecanismos solo pueden ser utilizados por el Sindicato y por la Empresa, accionados, pueden calificarse per se como ineficaces, porque aquel, al ser

notificado de la acción guardó silencio y la Empresa negó de plano tal posibilidad, habida cuenta que considera que "llevaría a un caos de inseguridad jurídica respecto a los beneficios pactados convencionalmente".

ECOPETROL -Beneficio educativo para esposo o compañero permanente de trabajadora /DISCRIMINACION POR SEXO -Beneficio educativo para esposo o compañero permanente de trabajadora No pueden los operadores jurídicos, como la empresa demandada y la Unión Sindical Obrera, en ejercicio de su libertad de contratación colectiva, pactar el reconocimiento de un derecho únicamente a favor de los trabajadores de determinado sexo, porque tal acuerdo contraría el Ordenamiento Superior, a menos que se trate de beneficios que, por razones obvias no puedan ser concedidas al otro sexo. La Sala no encuentra justificación alguna en que el auxilio educativo, previsto para el esposo o compañero permanente, en la Convención Colectiva, actualmente vigente, suscrita entre las accionadas, beneficie únicamente a los trabajadores del sexo masculino, porque igual interés en que sus consortes reciban educación, en todos los niveles, tienen, necesariamente, los trabajadores del sexo femenino.

La Sala debe revocar las decisiones de instancia, porque contrario a lo considerado en las mismas, los accionantes no pueden acudir ante la justicia ordinaria para lograr la protección de sus derechos fundamentales. Y las accionadas, Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera USO, quebrantaron sus derechos fundamentales al acordar que el beneficio educativo se otorgue únicamente a las esposas o compañeras permanentes inscritas de los trabajadores.

Referencia: expediente T-436.037 Acción de tutela instaurada por Fabio Enrique Benavides Guzmán y Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento contra la Empresa Colombiana de Petróleos "ECOPETROL" Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Bogotá, D.C., primero (1) de noviembre del año dos mil uno (2001). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Araujo Rentería, Alvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja y la Sala de Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, dentro de la acción de tutela instaurada por Fabio Enrique Benavides Guzmán y Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento contra la Empresa Colombiana de Petróleos "ECOPETROL".

I. ANTECEDENTES Los señores Fabio Enrique Benavides Guzmán y Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento instauraron acción de tutela en contra de la Empresa Colombiana de Petróleos "ECOPETROL", al considerar violados sus derechos a la igualdad y la educación porque la accionada le negó al señor Benavides Guzmán la beca que el mismo solicitó para adelantar estudios universitarios, con el argumento de que dicho beneficio se encuentra previsto en la Convención Colectiva de Trabajo, celebrada entre dicha empresa y la Unión Sindical Obrera, para "la esposa o compañera permanente inscrita del trabajador", mas no para el esposo o compañero permanente inscrito de la trabajadora.

1. Hechos Conforme con lo narrado por las partes en la presente acción y las probanzas aportadas, se pueden dar por ciertos los siguientes hechos:

-Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento se encuentra vinculada a la Empresa Colombiana de Petróleos "ECOPETROL" en calidad de trabajadora y Fabio Enrique Benavides Guzmán, figura inscrito como esposo de la misma.

-La Empresa en mención suscribió el 3 de junio de 1999 con la Unión Sindical Obrera "USO" una Convención Colectiva de Trabajo que tendría vigencia hasta el 31 de diciembre de 2000.

-La Facultad de Artes de la Pontificia Universidad Javeriana expidió el 12 de octubre de 2000 a nombre de Fabio Enrique Benavides Guzmán la orden de matrícula 566272701-67 quien, según certificación del mismo centro educativo

debía iniciar sus estudios en el primer semestre del año en curso, en horario diurno.

-La trabajadora solicitó a su empleador, en varias oportunidades –9, 23 y 29 de noviembre de 2000-, el reconocimiento de la beca para los estudios universitarios de su esposo, en virtud del beneficio contemplado en la convención a que se hizo referencia y recibió como respuesta, en forma reiterada, que "teniendo en cuenta el artículo 37 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente hay aprobación para "Becas esposa o compañera permanente inscrita del trabajador", las cuales se asignan en el Comité Central de Educación, esta respuesta está avalada por la Gerencia de Relaciones Laborales de Ecopetrol. En razón a lo anterior, lamentamos informarle que para los Esposos no hay becas aprobadas en la C.C.T.V." .

-La Unión Sindical Obrera "USO" denunció parcialmente la convención colectiva vigente el 10 de noviembre de 2000 e incluyó en la denuncia el mencionado artículo 37, solicitando la aprobación del siguiente texto:

" ARTICULO 37.- El Plan Educativo de Ecopetrol se desarrollará mediante las siguientes modalidades: Beneficiarios: Los trabajadores de la Empresa, Esposas o Compañeras inscritas , los hijos de éstos y también el hijo póstumo hasta la Culminación de sus estudios superiores.

" –resaltado original-. - Los demandantes instauraron la acción de tutela el 12 de diciembre de 2000. 2. Manifestación de la entidad demandada.

La entidad accionada se manifestó ante el juez de primera instancia a través de su apoderado general, e informó que la empresa no ha concedido becas convencionales para estudio a algún esposo o compañero permanente "de las trabajadoras de sexo femenino de la Empresa" porque una petición en ese sentido carece de fundamento jurídico alguno, como quiera que "tal beneficio extralegal sólo está consagrado a favor de la esposa o compañera permanente debidamente inscrita por el trabajador de la Empresa colombiana de Petróleos, Ecopetrol y no a favor del esposo o compañero permanente de la trabajadora" .

Así las cosas, advirtió que las erogaciones en que incurra la empresa deben estar debidamente soportadas, en virtud del carácter público de los dineros que maneja, y que conceder el amparo invocado, no solo afectaría el presupuesto de la entidad, sino que "llevaría a un caos de inseguridad jurídica respecto a los beneficios pactados convencionalmente" .

Por último, señaló que la acción de tutela no es un mecanismo para crear o ampliar los derechos contenidos en una convención, pues dicha ampliación debe ser producto de la negociación colectiva.

3. Pruebas que obran en el expediente 3.1. Los demandantes aportaron los siguientes documentos: -La hoja laboral de Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento expedida por la Gerencia Complejo Barrancabermeja de la Empresa Colombiana de Petróleos, en la que consta que la accionada fue vinculada el –98/09/07- y que Fabio Enrique Benavides Guzmán, con cédula de ciudadanía 79.842.027 figura inscrito como su "ESPOSO" .

-La orden de matrícula, sin cancelar, No. 566272701-67 expedida por la Pontificia Universidad Javeriana el 12 de octubre de 2000, para el semestre "2001/1" a nombre de Fabio Enrique Benavides Guzmán por el valor de $3'120.500.oo. Y dos constancias expedidas por la secretaria de la Facultad de Artes de la mencionada universidad, el 23 y 26 de octubre de 2000, en las que se certifica que el señor Benavides Guzmán "iniciará sus estudios (...) durante el primer semestre del año 2001 en horario diurno" .

-Solicitudes elevadas por Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento, los días 9, 23 y 29 de noviembre de 2000, ante la entidad demandada, solicitando le fuera otorgada a su esposo una beca para adelantar estudios universitarios. Y sendas respuestas a las anteriores comunicaciones en las que la oficina de Relaciones Laborales de la Gerencia Complejo Barrancabermeja y el Gerente de Relaciones Laborales de la entidad, ponen de presente la imposibilidad de acceder a la

solicitud de la trabajadora, como quiera que el beneficio solicitado solo puede ser concedido a las “esposas o compañera permanente inscrita del trabajador”, conforme lo dispone el articulo 37 de la Convención Colectiva de Trabajo.

-Estando el expediente en trámite de revisión, la accionante aportó otros documentos, entre los que figuran fotocopias de algunos apartes del pliego de peticiones elevado por la Unión Sindical Obrera “USO” en virtud de la denuncia parcial de la Convención Colectiva de Trabajo que la asociación sindical hiciera el 10 de noviembre de 2000.

3.2. El juez de primera instancia solicitó de la demandada un informe detallado del beneficio educativo otorgado en aplicación del artículo 37 de la Convención, y citó a la accionante para que rindiera declaración sobre los hechos de su pretensión. En respuesta a la anterior solicitud la accionada aportó los informes que se detallan a continuación, y la accionante reiteró los hechos que motivan su pretensión, a la vez que ratificó esta última.

-Un informe detallado de las becas asignadas por la empresa, en el que figura el nombre del trabajador y el de la beneficiaria, como también los estudios adelantados. Al respecto se destaca que no aparece ningún beneficiario del sexo masculino, salvo aquellos casos en los que el beneficio se concede al mismo trabajador.

-Un informe “ESTADÍSTICAS PLAN EDUCACIONAL PAGO ESPOSAS” con detalle del nombre del beneficiario, el nivel educativo para el cual se otorgó el beneficio y el monto del auxilio educativo. De dicho informe, la Sala destaca que de los 412 registros, 34 aparecen en blanco y en uno de ellos –folio 86- aparece el nombre de “MOJICA LUQUE, VICTOR FABIAN” .

4. Decisiones judiciales objeto de revisión. 4.1. El Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja, mediante providencia del 22 de diciembre de 2000, denegó el amparo por considerarlo improcedente, como quiera que, a su juicio, los accionantes cuentan con un mecanismo judicial idóneo para lograr lo pretendido.

Para el efecto, el juzgador se apoya en las sentencias SU-547 de 1997 -sobre la improcedencia, en principio, de la acción de tutela para exigir el cumplimiento de la convención colectiva– y transcribe apartes de un pronunciamiento de la Corte Suprema de Justicia –no se especifica la Sala– del 11 de agosto de 1995 en el que se pone de relieve la ausencia de discrecionalidad del trabajador para “escoger si contribuye o no a la prestación asistencial que beneficia a sus familiares se cumpla satisfactoriamente, ya que son la ley, el reglamento o la convención en su caso las que establecen las condiciones del ejercicio del derecho y las causales y forma de su extinción, así como lo atinente a las garantías que en dicho proceso deben adoptarse” .

Y alude al artículo 476 del Código Sustantivo del Trabajo que otorga a los trabajadores obligados por una convención colectiva de trabajo el derecho de acudir al juez laboral, por sí mismos o a través del sindicato, para exigir el cumplimiento del contrato colectivo o la indemnización de perjuicios por el incumplimiento de éste.

El siguiente es un aparte de la anterior decisión: “(..)existe un medio judicial alternativo para reclamar el derecho a la beca reclamado por la accionante para su esposo por vía de Tutela ; si por demás no se dijo o demostró que el Art. 37 de la Convención Colectiva de trabajo, sea producto del mecanismo de coacción contra la mujer trabajadora de ECOPETROL por no ser activistas sindicales. Cuenta entonces la accionante en el presente caso con otros medios de defensa judicial para pretender el cumplimiento del Artículo convencional referido, como lo son las acciones laborales ordinarias, de las cuales no ha demostrado ni siquiera afirmado su falta de eficacia” .

4.2. Los demandantes impugnaron el fallo anterior aduciendo que la negativa para otorgar la beca al señor Benavides Sarmiento proviene de una equivocada interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo. Así pues, advierten que su artículo 144 prevé que cuando en el contrato se hace mención de los términos “maestros, trabajadores o hijos, los términos son generales y cobijan a ambos sexos ...” –resaltan los impugnantes-, por lo que la lectura del artículo 37,

cuando es una trabajadora del sexo femenino la que solicita el auxilio educativo, debe leerse “BECAS PARA ESPOSOS O COMPAÑEROS PERMANENTES INSCRITOS DE LA TRABAJADORA” .

Con el ánimo de fortalecer su argumento, transcriben los artículos 10, 27, 28, 30 y 32 del Código Civil, sobre interpretación de la ley, y afirman que a) la aplicación del artículo 144 de la Convención prima sobre el 37 por ser posterior y debe informar su interpretación;

b) la intención de los contratantes, como se pone de presente en el artículo 144 mencionado, no fue la de discriminar a los trabajadores por razón del sexo;

c) los esposos o compañeros permanentes de las trabajadoras también son beneficiarios de la beca para estudios, porque éste es el sentido natural y obvio del artículo 37, teniendo en cuenta lo estipulado en el 144;

d) la Constitución Política garantiza a todas las personas que no serán discriminadas por razón del sexo. Finalmente, traen a colación las Sentencias T-098 y C-410 de 1994 y solicitan al juez de segunda instancia que aplique medidas provisionales para evitar que el señor Benavides pierda el cupo en la universidad, a la cual aspira ingresar.

4.3. La Sala de Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, mediante providencia del 8 de febrero de 2001, confirmó el fallo impugnado aduciendo, además, que la naturaleza contractual de la convención colectiva de trabajo impide que lo estipulado en ella pueda ser modificado por vía de tutela.

5. Actuación dentro del trámite de Revisión La Sala Octava de Revisión, una vez asumido el conocimiento del presente asunto, advirtió que los jueces de instancia no ordenaron comunicar la iniciación de la acción de tutela a la Unión Sindical Obrera “USO” quien suscribió la Convención Colectiva objeto de la acción, sin que tampoco hubiera sido notificada de las decisiones judiciales tomadas, por lo que, mediante auto del 16 de julio de 2001, ordenó al juez de primera instancia poner en conocimiento de la mencionada asociación la nulidad puesta de presente para que se pronunciara sobre la misma. Como quiera que el sindicato mencionado guardó silencio al respecto, el funcionario judicial remitió nuevamente a la Corte el expediente para que continuara su trámite.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Corte Constitucional, a través de esta Sala, es competente para revisar las anteriores providencias, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 al 36 del Decreto 2591 de 1991 y, en cumplimiento del auto de fecha 23 de mayo de 2001, expedido por la Sala de Selección de Tutelas Número Cinco de esta Corporación.

2. Problema jurídico Los señores Mónica Cristina Bornacelly S y Fabio Enrique Benavides G. solicitan que se ordene a la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL otorgar un trato igual a esta última, trabajadora de la empresa, concediendo a su esposo la beca para adelantar estudios universitarios que la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita por la mencionada Empresa con la Unión Sindical Obrera USO, tiene prevista para las esposas y compañeras permanentes inscritas de los trabajadores, toda vez que consideran que la negativa de la empresa quebranta los artículos 13, 43, 54, 67 y 70 de la Constitución Política, además de que no consulta el artículo 144 de dicha Convención.

No obstante, antes de analizar el fondo del asunto, la Sala debe determinar si la acción instaurada resulta procedente, como quiera que la vulneración de los derechos a que aluden los accionantes, se habría originado en una interpretación de los artículos 37 y 144 de la Convención Colectiva de Trabajo celebrada entre la accionada y su sindicato, para la vigencia 1999-2000 [1] , amén de que los jueces de instancia no concedieron la protección aduciendo que los accionantes pueden acudir a la jurisdicción laboral ordinaria para obtener lo que reclaman.

Dilucidado lo anterior, de encontrarse procedente el mecanismo constitucional, se verificará si la negativa de la accionada a conceder el auxilio de estudios al esposo de la señora Bornacelly S. vulnera los dictados de la Constitución

Política por cuya virtud están prohibidas las prácticas discriminatorias en especial aquellas que utilizan como criterio diferenciador razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica.

3. La acción de tutela resulta procedente en el presente caso 3.1. Los accionantes se encuentran en estado de subordinación Resulta claro, para la Sala, que la señora Mónica Bornacelly y el señor Fabio Enrique Benavides se encuentran en estado de subordinación con respecto de la Empresa y del Sindicato, accionados, toda vez que es de la esencia del contrato de trabajo, que la primera tiene suscrito con dicha empresa, la dependencia, situación que transciende a su esposo, en razón de que es la vinculación laboral de la accionante la que le daría a aquel el derecho de disfrutar de los beneficios de la Convención Colectiva, objeto de controversia.

Y otro tanto le ocurre a la accionante, respecto de la Unión Sindical Obrera, también vinculada a la presente acción, toda vez que aquella, sin consultar los intereses de la actora, negoció con ECOPETROL beneficios educativos para las esposas de los trabajadores y no para los esposos de las trabajadoras, y tampoco tuvo en cuenta los mencionados intereses para suscribir la Convención Colectiva de Trabajo que contiene tal acuerdo, empero a la actora le corresponde soportar la discriminación de la cual fue objeto y debe seguirla soportando porque su esposo, aunque figure inscrito ante la Empresa, no puede gozar del beneficio educativo del que disfrutan las esposas de los trabajadores, simplemente, porque así lo dispusieron Empresa y Sindicato.

3.2. Los demandantes no cuentan con un mecanismo idóneo y eficaz para garantizar su derecho constitucional a la igualdad, ya que su vulneración no proviene de una aplicación indebida o una interpretación errónea de normas convencionales Aclarada la procedencia de la acción de tutela, no obstante la naturaleza particular del conflicto que existe entre los accionantes, la Empresa accionada y el Sindicato de la misma, corresponde considerar si les asiste razón a los Jueces de Instancia, como quiera que para negar la protección adujeron que los accionantes cuentan con un mecanismo judicial idóneo ante la jurisdicción laboral ordinaria para lograr lo pretendido, empero, asimismo aducen que para hacer extensivos los beneficios de la anterior convención se requiere que así lo acuerden la Empresa y su sindicato.

En efecto, los fallos que se revisan recurren al artículo 476 del Código Sustantivo de Trabajo que dispone que “Los trabajadores obligados por una convención colectiva tienen acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual. Los trabajadores pueden delegar el ejercicio de esta acción en su sindicato.” Así las cosas, debe precisarse si la controversia planteada por los accionantes se origina en el incumplimiento de las obligaciones convencionales a cargo de la accionada, en la equivocada interpretación de las estipulaciones del Convenio varias veces referido, o en el quebrantamiento, por parte de la Empresa y del Sindicato accionado, de las normas constitucionales que proscriben las prácticas discriminatorias.

La Convención Colectiva suscrita entre ECOPETROL y la USO para la vigencia 1999-2000 prevé entre los beneficios educativos –Capitulo IV-: Becas para esposa o compañera permanente inscrita del trabajador: la empresa, a partir de esta Convención aumentará hasta quinientos (500) el número actual de becas, las cuales podrán ser utilizadas para cualquier nivel de estudios. A la esposa o compañera permanente, cuyo esposo o compañero permanente fallezca estando al servicio de la Empresa, y ella se encuentre disfrutando de una de las becas, se le continuará reconociendo éste beneficio.

Estas becas cubrirán el noventa por ciento (90%) de los costos de matrícula, pensión y derechos de laboratorio. Para textos y útiles de estudio se dará la suma de ciento un mil cuatrocientos pesos ($101.400.oo) anuales por el primer año de vigencia de la Convención y de ciento diez y nueve mil quinientos pesos ($119.500.oo) para el segundo año de vigencia de la Convención. Estas becas serán para adelantar estudios en planteles del país y aprobados oficialmente por el Ministerio de Educación.

El Comité de Educación adjudicará las becas de acuerdo con la reglamentación existente. Por lo anterior es dable deducir que el artículo 37 mencionado no reconoce al señor Benavides Guzmán, esposo de la trabajadora Bornacelly Sarmiento,

como beneficiario de las becas educativas, simplemente porque el antes nombrado es esposo de la trabajadora y el beneficio ha sido previsto para las esposas de los trabajadores. De tal suerte que la accionada no puede acudir ante el juez laboral “para exigir su cumplimiento”, porque los jueces laborales no pueden conminar a las empresas a que cumplan con las obligaciones que las mismas no han adquirido.

Ahora bien, cabe precisar si, con una interpretación amplia de la norma convencional, esta vez mediante el ejercicio de una acción declarativa o de conocimiento, los jueces ordinarios podrían hacer extensivos los beneficios educativos, previstos en la Convención Colectiva a la que la Sala se viene refiriendo para las esposas de los trabajadores, al esposo de la trabajadora.

Sin embargo, la claridad del artículo 37 no deja duda alguna respecto del beneficiario de la beca de estudios y de la voluntad de los contratantes de restringir dicho beneficio a la esposa o compañera permanente inscrita del trabajador, esto último, porque 1) según el artículo 39 los esposos o compañeros permanentes de las trabajadoras no conforman el concepto de “familia” para efectos de la Convención, 2) el artículo 144 hace extensivo al otro sexo solo los vocablos “maestros, trabajadores e hijos” empleados en el texto de la misma, 3) el artículo 37 destina un aparte para describir el auxilio educativo su monto y modalidad, resaltando en negrilla el nombre del beneficiario, y los esposos y compañeros permanentes no figuran, y 4) porque la aplicación de la Convención así lo demuestra.

De tal suerte que como los derechos constitucionales de los accionantes no pueden ser restablecidos por los jueces ordinarios, facultados para hacer exigibles las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo, habida cuenta que tales derechos no están siendo quebrantados por una aplicación indebida, como tampoco por una interpretación errónea de la Convención, sino porque las partes contratantes así lo convinieron, contrario a lo sostenido por los jueces de instancia, corresponde al juez constitucional el restablecimiento de dichos derechos.

Por otra parte, establecido que el juez ordinario no puede, en ejercicio de la competencia que le confiere el artículo 476 del Código Sustantivo del Trabajo, restablecer los derechos fundamentales de los accionantes, resta considerar si el ordenamiento tiene previsto algún mecanismo para solventar el conflicto suscitado entre el trabajador y el empleador, que supone la creación de un beneficio no incluido en la ley, como tampoco en los contratos individual y colectivo, normas que rigen las relaciones de la trabajadora accionante con la Empresa accionada. Cuestión que pertenece a los conflictos laborales que la doctrina ha dado en llamar económicos.

Cabe precisar que los conflictos de ésta clase deben dilucidarse mediante los mecanismos de la contratación colectiva y del tribunal de arbitramento, regulados ampliamente por el Código Colectivo del Trabajo, pero en vista de que tales mecanismos solo pueden ser utilizados por el Sindicato y por la Empresa, accionados, pueden calificarse per se como ineficaces, porque aquel, al ser notificado de la acción guardó silencio y la Empresa negó de plano tal posibilidad, habida cuenta que considera que “llevaría a un caos de inseguridad jurídica respecto a los beneficios pactados convencionalmente” .

De tal manera que como se encuentra probado que la accionante intentó ante su empleador, reiteradamente, el reconocimiento del auxilio económico al que cree tiene derecho su esposo, y el requerido, con la misma insistencia negó el pedimento, posición que, además, parece ser compartida por el Sindicato, debido a que este no obstante haber denunciado el artículo 37 para la vigencia 2000-2001, convino en la misma discriminación. Y, en razón de que el Juez Constitucional no puede delegar el restablecimiento de los derechos fundamentales, precisamente, a aquellos que están dando lugar a la violación, las decisiones de los Jueces de Instancia se deben revocar, para en su lugar conceder la protección constitucional, a que dan lugar las siguientes consideraciones:

4. El derecho a la igualdad. Límites de la Contratación Colectiva. La diferenciación hecha en la Convención Colectiva de Trabajo constituye un acto discriminatorio Definida la procedencia de la acción, la Sala procede ahora a determinar si el

derecho a la igualdad de los accionantes se ha visto vulnerado por la decisión de la empresa de denegar el auxilio educativo al accionante en su calidad de esposo inscrito de la trabajadora María Cristina Bornacelly Sarmiento, basada en el hecho de que dicho beneficio solamente está estipulado en la Convención Colectiva a favor de "la esposa o compañera permanente inscrita del trabajador" .

El artículo 13 de la Constitución Política dispone que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y aunque la misma disposición admite diferenciaciones, no permite que las mismas tengan como causa, entre otras razones el sexo, porque tal como lo reitera el artículo 43 de la misma disposición "[l]a mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades." De tal manera que esta Corporación está obligada a rechazar, por mandato expreso de la Carta Política, la diferenciación prevista en el artículo 37 de la Convención Colectiva suscrita entre la Empresa Colombiana de Petróleos y la Unión Sindical Obrera USO, porque éstos, como todos los asociados, están obligados a acatar los mandatos constitucionales, y la necesidad de propender por una igualdad real y efectiva, viene a ser uno de sus principios más importantes.

Sin embargo cabe precisar que al rechazar las practicas discriminatorias la Sala no está desconociendo la libertad sindical, tampoco la autonomía de la voluntad de la Empresa y del Sindicato, accionados, ni la capacidad económica de la obligada a cumplir con los beneficios económicos pactados, previsiones que tienen profundo respaldo en la Constitución Política, lo que sucede es que el artículo 4º constitucional ordena inaplicar las normas incompatibles con sus mandatos. Y, sin lugar a dudas, el artículo 37 de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre las entidades accionadas quebranta los artículos 13 y 43 constitucionales.

Lo anterior quiere decir que el empleador y el sindicato, en ejercicio de su derecho constitucional de contratar colectivamente, no pueden estipular cláusulas que contraríen principios tan caros a nuestro sistema constitucional como el de la igualdad, que, además constituye corolario de la dignidad humana. Aceptar lo contrario, sería desconocer la fuerza normativa de la Carta, que esta Corporación está obligada a salvaguardar.

Así pues, no pueden los operadores jurídicos, como la empresa demandada y la Unión Sindical Obrera, en ejercicio de su libertad de contratación colectiva, pactar el reconocimiento de un derecho únicamente a favor de los trabajadores de determinado sexo, porque tal acuerdo contraría el Ordenamiento Superior, a menos que se trate de beneficios que, por razones obvias no puedan ser concedidas al otro sexo.

No obstante, la Sala no encuentra justificación alguna en que el auxilio educativo, previsto para el esposo o compañero permanente, en la Convención Colectiva, actualmente vigente, suscrita entre las accionadas, beneficie únicamente a los trabajadores del sexo masculino, porque igual interés en que sus consortes reciban educación, en todos los niveles, tienen, necesariamente, los trabajadores del sexo femenino.

5. Conclusión La Sala debe revocar las decisiones de instancia, porque contrario a lo considerado en las mismas, los accionantes no pueden acudir ante la justicia ordinaria para lograr la protección de sus derechos fundamentales. Y las accionadas, Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL y la Unión Sindical Obrera USO, quebrantaron sus derechos fundamentales al acordar que el beneficio educativo se otorgue únicamente a las esposas o compañeras permanentes inscritas de los trabajadores.

En consecuencia se ordenará a la Empresa y al Sindicato, accionados, dar instrucciones precisas al Comité de Educación para que estudie nuevamente las solicitudes presentadas por la señora María Cristina Bornacelly Sarmiento, respecto de la beca para estudios universitarios de su esposo Fabio Enrique Benavides Guzmán, y se la conceda, de acuerdo con el reglamento vigente para el efecto, pero sin tener en cuenta la condición sexual de la trabajadora.

Además se le recordará a los accionantes, que como el artículo 4º de la Constitución Política les ordena inaplicar las normas que contrarían sus dictados, todas aquellas estipulaciones discriminatorias, deberán ser desconocidas. Asimismo

se prevendrá a los accionados para que en lo sucesivo se abstengan de acordar estipulaciones abiertamente contrarias a la Constitución Política, como el artículo 37 de la Convenciones vigentes para los periodos 1999-2002, en cuanto al auxilio educativo para los esposos o compañeros permanentes inscritos de las trabajadoras, se refiere.

III. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, R E S U E L V E:

Primero. REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Tercero Promiscuo de Familia de Barrancabermeja (S) y por la Sala de Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Bucaramanga, el 22 de diciembre de 2000 y el 8 de febrero de 2001, respectivamente, dentro de la acción de tutela de la referencia. En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho constitucional a no ser discriminados, por razón de su condición sexual, a Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento y a Fabio Enrique Benavides Guzmán.

Segundo. En consecuencia ordenar a la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL y a la Unión Sindical Obrera USO, instruir al Comité de Educación para que adjudique la beca que ha sido solicitada por FABIO ENRIQUE BENAVIDES GUZMÁN, en su condición de esposo inscrito de la trabajadora MONICA CRISTINA BORNACELLY SARMIENTO, sin tener en cuenta, para el efecto, las condiciones sexuales de los accionantes. Ofíciese Tercero - Recordar a la Empresa Colombiana de Petróleos ECOPETROL y a la Unión Sindical Obrera USO, que se encuentran sometidas a la Constitución Política, que por lo tanto están obligados a inaplicar las estipulaciones de la Convención Colectiva, actualmente vigente, incompatibles con los mandatos constitucionales. Y prevenir a las antes nombradas para que, en adelante, al momento de negociar el contrato colectivo de trabajo, se abstengan de acordar c láusulas que contengan algún tipo de discriminación por razón del sexo, raza, origen, nacionalidad, familia, lengua, religión, opinión política y filosófica y, en general, cualquier estipulación que contraríe el ordenamiento constitucional en su integridad, y esta decisión, en particular.

Ofíciese. Cuarto.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991. Notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado Ponente JAIME ARAUJO RENTERIA Magistrado CLARA INES VARGAS HERNANDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General Salvamento de voto a la Sentencia T-1153/01 EXCEPCION DE INCONSTITUCIONALIDAD -Aplicación (Salvamento de voto) La labor de interpretación y aplicación de las leyes a los casos particulares, no excluye para los jueces ordinarios el deber de emitir fallos principalmente ajustados a la Constitución. Así se desprende de lo dispuesto en el Artículo 4° de la Carta al estatuir su primacía sobre cualquier otra ley o norma jurídica, disposición que pueden y deben aplicar los jueces ordinarios, en cualquier caso, a través de la denominada excepción de inconstitucionalidad.

CONVENCION COLECTIVA -Competencia para conocer asuntos relativos a su aplicación /MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL EFICAZ -Controversia sobre aplicación de convención colectiva (Salvamento de voto) Un caso de violación al derecho fundamental a la igualdad como el que plantea la solicitud de tutela que nos ocupa, no es de competencia exclusiva del Juez Constitucional; bien puede ser resuelto por el juez ordinario al que la ley le haya atribuido la competencia para conocer asuntos relativos a la aplicación de una convención colectiva. Justamente una discusión relativa al alcance de una de sus disposiciones, por ejemplo la relacionada con el caso de la presente tutela, bien podía traspasar la orbita de la ley para extenderse a la Constitución y resultar en la aplicación de la excepción de inconstitucionalidad en caso de considerar el Juez ordinario que dicho texto contraviene disposiciones de rango constitucional y especialmente el artículo 13 Superior. Mecanismo de defensa judicial que debió ser agotado previamente, pues la acción de tutela tiene como característica la de ser subsidiaria, y solo hubiere sido procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, si éste hubiere sido advertido en el caso estudiado. Un

razonamiento contrario, como el expuesto en la sentencia de la que me aparto, propicia el distanciamiento entre la Constitución y la ley; y, entre la actividad de los jueces ordinarios y la Constitución.

DERECHO A LA IGUALDAD -Justificación de trato diferente /ECOPETROL -Beneficios solo a esposas o compañeras permanentes (Salvamento de voto) El otorgamiento de becas a las esposas y compañeras permanentes de los trabajadores de ECOPETROL, acrecienta la posibilidad de capacitación para ellas, permitiéndoles derrumbar o minimizar los obstáculos que tienen que enfrentar con el fin de alcanzarla y así poder superar los impedimentos familiares y sociales que les impide lograr determinadas posiciones ocupadas hasta ahora por hombres. Medida positiva que no se justifica tomar en igual medida para los hombres, dado que éstos no han tenido condiciones tradicionales que se la dificulten en razón de su sexo. La capacitación otorgada solo para las mujeres en la norma en comento, toma en cuenta que a la mujer se le ha dado en la sociedad un rol vinculado exclusivamente con el cuidado del hogar y de los hijos, carga que le impide en la mayoría de las ocasiones pretender alcanzar un nivel de capacitación que le permita desarrollarse en otros campos. Dicha norma, toma en cuenta la necesidad sentida de las mujeres de capacitarse para lograr la igualdad de oportunidades no en forma particular sino como integrantes del género humano. En algunos casos es necesario dotar a las mujeres con instrumentos desiguales a efectos de garantizar una igualdad real en los fines. Esta medida, en mi criterio, no tiene como fin ayudar u otorgar un beneficio económico al trabajador de Ecopetrol como tal; es decir, no es una medida para favorecer a los trabajadores hombres y que por ello pueda ser extendida en forma abstracta hacia las trabajadoras mujeres. Su destinación específica para las esposas o compañeras permanentes de ellos tiene como fin el de facilitar e incentivar su capacitación.

Referencia: expediente T- 436037 Acción de tutela instaurada por Fabio Enrique Benavides Guzmán y Mónica Cristina Bornacelly Sarmiento contra la Empresa Colombiana de Petróleos “ECOPETROL” Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS Con el acostumbrado respeto me aparto de la decisión mayoritaria, por cuanto considero que la protección de los derechos fundamentales no le corresponde solo al Juez Constitucional y además, en relación con la interpretación restrictiva que se hizo del artículo 37 de la Convención Colectiva de ECOPETROL para concluir que el derecho a la igualdad había sido vulnerado en el presente caso.

Si bien, los accionantes se encuentran en un estado de subordinación con respecto a la Empresa y el Sindicato accionados, tal y como se afirma en la sentencia, no lo es menos que les asiste razón a los jueces constitucionales de instancia quienes adujeron que los accionantes si cuentan con otro mecanismo de defensa judicial el cual ha debido ser agotado antes de acudir a la tutela.

Se afirma en la sentencia de la que me aparto, que los demandantes no cuentan con un mecanismo idóneo y eficaz para garantizar su derecho constitucional a la igualdad, ya que su vulneración no proviene de una aplicación indebida o una interpretación errónea de normas convencionales. Se dijo además que “....

los derechos constitucionales de los accionantes no pueden ser restablecidos por los jueces ordinarios, facultados para hacer exigibles las estipulaciones de las convenciones colectivas de trabajo, habida cuenta que tales derechos no están siendo quebrantados por una aplicación indebida, como tampoco por una interpretación errónea de la convención, sino porque las partes contratantes así lo convinieron, contrario a lo sostenido por los jueces de instancia, corresponde al juez constitucional el restablecimiento de dichos derechos.”.

Las anteriores afirmaciones parecen indicar que los jueces ordinarios al resolver los asuntos sometidos a su conocimiento solo deben atender e interpretar el texto de rango legal, sin que sea su deber armonizarlo con la Constitución, y si encuentran que aquel es contrario a ésta le den prevalencia a la norma superior.

La labor de interpretación y aplicación de las leyes a los casos particulares, no excluye para los jueces ordinarios el deber de emitir fallos principalmente ajustados a la Constitución. Así se desprende de lo dispuesto en el Artículo 4° de la Carta

al estatuir su primacía sobre cualquier otra ley o norma jurídica, disposición que pueden y deben aplicar los jueces ordinarios, en cualquier caso, a través de la denominada excepción de inconstitucionalidad.

Sobre el punto dijo la Corte Constitucional que " La idea central que se debe tener presente es que las diferentes jurisdicciones, dentro de sus respectivas competencias, concurran a la realización del postulado constitucional de la efectivización, eficacia y vigencia de los derechos constitucionales fundamentales..." [2] Un caso de violación al derecho fundamental a la igualdad como el que plantea la solicitud de tutela que nos ocupa, no es de competencia exclusiva del Juez Constitucional; bien puede ser resuelto por el juez ordinario al que la ley le haya atribuido la competencia para conocer asuntos relativos a la aplicación de una convención colectiva [3] . Justamente una discusión relativa al alcance de una de sus disposiciones, por ejemplo la relacionada con el caso de la presente tutela [4] , bien podía traspasar la orbita de la ley para extenderse a la Constitución y resultar en la aplicación de la excepción de inconstitucionalidad en caso de considerar el Juez ordinario que dicho texto contraviene disposiciones de rango constitucional y especialmente el artículo 13 Superior.

Mecanismo de defensa judicial que debió ser agotado previamente, pues la acción de tutela tiene como característica la de ser subsidiaria, y solo hubiere sido procedente como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, si éste hubiere sido advertido en el caso estudiado.

Un razonamiento contrario, como el expuesto en la sentencia de la que me aparto, propicia el distanciamiento entre la Constitución y la ley; y, entre la actividad de los jueces ordinarios y la Constitución. La nueva concepción del Derecho justamente pretende involucrar a todos los operadores jurídicos en la aplicación directa de las normas de rango constitucional para la resolución de los asuntos sometidos a su conocimiento y, solo una vez agotados los mecanismos que ha dispuesto el legislador de manera ordinaria para la solución de los conflictos jurídicos, en forma subsidiaria la protección de los derechos fundamentales se haga mediante la acción de tutela. Por ello, no puede afirmarse que una amenaza o violación de los derechos fundamentales solo puede ser restablecida por el juez constitucional a través de la acción de tutela, pese a la existencia de otro mecanismo de defensa judicial.

El problema que plantea la tutela que nos ocupa, se refiere justamente a la violación del derecho a la igualdad de los accionantes quienes se consideran discriminados en razón de su sexo, por la empresa ECOPETROL, al no otorgarle una beca para estudios al esposo de su trabajadora, aduciendo que tal beneficio se encuentra consagrado únicamente para las esposas o compañeras de los trabajadores.

En relación con el derecho a la igualdad, la sentencia de la que me aparto, concluye su violación con fundamento en que "El artículo 13 de la Constitución Política dispone que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y aunque la misma disposición admite diferenciaciones, no permite quer las mismas tengan como causa, entre otras razones el sexo, porque tal como lo reitera el artículo 43 de la misma disposición "[l] la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades."; ".... esta Corporación está obligada a rechazar, por mandato expreso de la Carta Política, la diferenciación prevista en el artículo 37 de la Convención Colectiva suscrita entre la Empresa Colombiana de Petróleos y la Unión Sindical Obrera USO, porque éstos, como todos los asociados están obligados a acatar los mandatos constitucionales, y la necesidad de propender por una igualdad real y efectiva, viene a ser uno de sus principios más importantes"; "No obstante, la Sala no encuentra justificación alguna en que el auxilio educativo, previsto para el esposo o compañero permanente, en la convención colectiva, actualmente vigente, suscrita entre la accionada, beneficie únicamente a los trabajadores del sexo masculino, porque igual interés en que sus consortes reciban educación, en todos los niveles, tienen, necesariamente, los trabajadores del sexo femenino." .

El artículo 13 de la Constitución consagra el derecho a la igualdad como derecho fundamental. Dicha norma, además de contener el principio general de que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley y deben recibir la misma

protección y trato de las autoridades, involucra el elemento de no discriminación al disponer que las personas gozaran de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o religiosa. Dicha disposición también le impone al Estado el deber de conceder ventajas a grupos discriminados o marginados, y consagra además una protección especial a las personas que por su condición económica, física o mental se encuentran en circunstancias de debilidad manifiesta; también establece la posibilidad de sancionar a quienes cometan abusos o maltratos contra personas en circunstancias de debilidad.

El artículo 43 de la Constitución, además consagra que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. De las normas constituciones citadas puede apreciarse que no hay controversia alguna respecto a que hombres y mujeres tienen iguales derechos.

Pero el asunto no es tan sencillo como parece ser, si tenemos en cuenta que el principio de la igualdad exige tratar a los iguales de igual manera, pero también a los diferentes, de manera diferente.

El sentido común nos indica que hombres y mujeres son diferentes. Entonces, que significa y como se aplica la igualdad entre ellos? Tratar a mujeres y a hombres de igual manera, no se traduce simplemente en aplicar por igual la ley tanto a las unas como a los otros; exige además una consideración adicional que impida profundizar la discriminación que ha existido en forma tradicional hacia la mujer y que bien puede resultar de la simple aplicación material del concepto de igualdad.

Es preciso entonces, desvincular del sexo el tema de la igualdad entre hombres y mujeres y colocarlo en el del género. En este contexto, la igualdad requiere no solo igual tratamiento ante las leyes y normas existentes o cambios a una ley o norma específica, sino que también exige la toma de acciones afirmativas que se justifican como la única manera de dar a las mujeres igualdad de oportunidades, siendo necesarias, no para aliviar las desventajas pasadas de las mujeres, sino para remediar las situaciones desventajosas contemporáneas para ellas, pues “L o único que ellas necesitan es aquello que los hombres tienen: igual oportunidad en un mundo no cargado en su contra.” [5] La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer [6] , define en su Artículo Primero lo que debe entenderse por “discriminación”. Textualmente dice:

“A los efectos de la presente Convención, la expresión “discriminación contra la mujer” denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.” Esta definición contiene tres elementos importantes. Uno, que considera que una ley será discriminatoria si tiene por resultado la discriminación de la mujer aunque esa ley no se haya promulgado con tal intención; otro que considera inaceptables las interpretaciones restrictivas sobre el concepto de discriminación y que sostienen que solo se debe interpretar como discriminación el trato desigual que se le de a la mujer en la letra de la ley; y por último, establece claramente que se considerará discriminación toda restricción basada en el sexo que menoscabe o anule el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, de sus derechos en cualquier esfera.

Examinemos ahora el artículo 37 de la Convención Colectiva que dio origen a esta tutela y que expresamente dice: “ARTICULO 37.- El plan Educativo de ECOPETROL se desarrollará mediante las siguientes modalidades:

. . . Becas para esposa o compañera permanente inscrita del trabajador: La Empresa, a partir de esta Convención aumentará hasta quinientos (500) el número actual de becas, las cuales podrá n ser utilizadas para cualquier nivel de estudios. A la esposa o compañera permanente , cuyo esposo o compañero permanente fallezca estando al servicio de la empresa, y ella se encuentre disfrutando de una de estas becas, se le continuará reconociendo este beneficio.

Estas becas cubrirán el noventa por ciento (90%) de los costos de matrícula, pensión y derechos de laboratorio. ...” La primera pregunta que debe formularse la Corte en relación con dicho texto, es si es igualmente válido para ambos sexos cuando solo se tuvo en cuenta a la mujer.

Se dijo en el trámite de la tutela por parte de ECOPETROL que tal medida no podía extenderse al esposo de la trabajadora accionante por cuanto el beneficio de la beca a que alude el art. 37 de la Convención Colectiva había sido pactado con el sindicato solo para las esposas o compañeras permanentes de sus trabajadores. Este razonamiento bien permite ser entendido como la toma de una medida que solo se convino para beneficiar al género femenino y como una consideración especial para ellas.

La sentencia de la que me aparto, aplica un concepto material de la igualdad y por ello olvida que el sexo tiene género y que el efecto de la mencionada norma es diferente si se toma en cuenta los roles sexuales, la valoración de cada género, la utilización del tiempo y el espacio diferenciado para cada sexo, el menor poder del sexo femenino, etc. En Colombia, si bien es cierto el acceso y la participación de las mujeres en el mercado de trabajo se ha incrementado notablemente durante las ultimas décadas, no lo es menos que las cargas que el ambiente privado les impone no han disminuido y las posibilidades de mayores éxitos económicos y profesionales son todavía muy limitados para ellas dado que en muchos sectores sociales no se ha logrado concebirlas en labores diferentes a las del hogar.

El otorgamiento de becas a las esposas y compañeras permanentes de los trabajadores de ECOPETROL, acrecienta la posibilidad de capacitación para ellas, permitiéndoles derrumbar o minimizar los obstáculos que tienen que enfrentar con el fin de alcanzarla y así poder superar los impedimentos familiares y sociales que les impide lograr determinadas posiciones ocupadas hasta ahora por hombres.

Medida positiva que no se justifica tomar en igual medida para los hombres, dado que éstos no han tenido condiciones tradicionales que se la dificulten en razón de su sexo. La capacitación otorgada solo para las mujeres en la norma en comento, toma en cuenta que a la mujer se le ha dado en la sociedad un rol vinculado exclusivamente con el cuidado del hogar y de los hijos, carga que le impide en la mayoría de las ocasiones pretender alcanzar un nivel de capacitación que le permita desarrollarse en otros campos. Dicha norma, toma en cuenta la necesidad sentida de las mujeres de capacitarse para lograr la igualdad de oportunidades no en forma particular sino como integrantes del género humano. En algunos casos es necesario dotar a las mujeres con instrumentos desiguales a efectos de garantizar una igualdad real en los fines.

Esta medida, en mi criterio, no tiene como fin ayudar u otorgar un beneficio económico al trabajador de ECOPETROL como tal; es decir, no es una medida para favorecer a los trabajadores hombres y que por ello pueda ser extendida en forma abstracta hacia las trabajadoras mujeres.

Su destinación específica para las esposas o compañeras permanentes de ellos tiene como fin el de facilitar e incentivar su capacitación. De no ser así, cuantos esposos o compañeros estuvieran en disposición de destinar parte de sus ingresos para la capacitación de sus esposas o compañeras? Cuantas mujeres, de no mediar dicho incentivo estuvieran dispuestas a exigir a sus esposos o compañeros el dinero para su capacitación?. En tales circunstancias no podemos considerar que existe igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

La decisión tomada por la mayoría de la Corte en este caso, traerá como resultado la imposibilidad para algunas esposas o compañeras permanentes de trabajadores de capacitarse, pues muchas no tendrán acceso a dicho beneficio dado que la misma Convención Colectiva consagra un número limitado de becas que tendrá que ser compartido con los esposos o compañeros permanentes de las trabajadoras, lo que disminuirá en un futuro el número de mujeres con oportunidad de acceso a la igualdad de oportunidades.

Lo anterior sin desconocer, que si bien los derechos laborales de los trabajadores de ambos sexos deben ser iguales, y de hecho así se han aplicado en infinidad de ocasiones, en casos particulares como el que nos ocupa, no puede extenderse

automáticamente el beneficio bajo la mera consideración de un concepto de igualdad material so pena de llegar a un resultado altamente negativo para las propias mujeres por las razones expuestas anteriormente.

Por ello considero, que el beneficio adoptado en el artículo 37 de la Convención Colectiva antes de ser una medida discriminatria contra el hombre y contra la mujer trabajadora, es por el contrario una media afirmativa que permite y facilita la capacitación de ésta a fin de permitirle una igualdad de oportunidades.

Fecha ut supra CLARA INES VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada [1] La Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre ECOPETROL y la USO, para la vigencia 2001-2002, tampoco prevé para los esposos y compañeros permanentes inscritos de las trabajadoras el beneficio de la beca de estudios. El artículo 37 de dicha convención dice así.

“ ARTÍCULO 37.- El Plan Educativo de ECOPETROL se desarrollará mediante las siguientes modalidades: Beneficiarios: los trabajadores de la Empresa, los hijos de éstos y también el hijo póstumo hasta la edad de 25 años. (...) Becas para esposa o compañera permanente inscrita del trabajador:

la Empresa, mantendrá hasta un total de quinientos cuarenta (540) el número de becas, las cuales podrán ser utilizadas para cualquier nivel de estudios. A la esposa o compañera permanente, cuyo esposo o compañero permanente fallezca estando al servicio de la Empresa, y ella se encuentre disfrutando de una de estas becas, se le continuará reconociendo este beneficio. Estas Becas cubrirán el noventa por ciento (90%) de los costos de matrícula, pensión y derechos de laboratorio.

Para textos y útiles de estudio se dará la suma de ciento treita y dos mil seiscientos pesos ($132.600.oo) anuales por el primer año de vigencia de la Convención y de ciento cuarenta y cinco mil doscientos pesos (145.200.oo) anuales por el segundo año de vigencia de la Convención. Estas becas serán para adelantar estudios en planteles dentro del país y aprobados oficialmente por el Ministerio de Educación. El Comité de Educación adjudicará las becas de acuerdo con la reglamentación existente. (...)” [2] .- Sentencia SU- 039 de 1997 Mag. Pon. Antonio Barrera Carbonel [3] .- Código Sustantivo del Trabajo, artículo 476 [4] .- Convención Colectiva ECOPETROL Artículo 37 [5] .

Igualdad sin discriminación, Joan Williams. Genero y Derecho. Alda Facio y lorena Fries (Editoras). Colección Contraseña – Estudios de Género- Serie Cassandra [6] .- Aprobada en 1979 y ratificada por el Estado Colombiano por la Ley 051 de 1981

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 19 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.