COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/335/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/335/00
Expediente	—
Fecha	1999-05-21
Sala	Sala Tercera
Magistrado ponente	Dr EDUARDO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Jurisdiccion Laboral
- Jurisdiccion Laboral
- Accion De Tutela
- /Accion De Tutela
- Derecho A La Igualdad Salarial
- /Derecho De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Y ejercicio de los derechos de asociación sindical del trabajador laboral es la competente para resolver los conflictos que surjan con ocasión de un contrato de trabajo. En vista de que el derecho a la no discriminación es

Texto completo

T-335-00 Sentencia T-335/00 Sentencia T-335/00 JURISDICCION LABORAL -Competencia sobre conflictos que surjan con ocasión de contrato de trabajo /JURISDICCION LABORAL -Competencia sobre asuntos relacionados con discriminación salarial y ejercicio de los derechos de asociación sindical del trabajador La jurisdicción laboral es la competente para resolver los conflictos que surjan con ocasión de un contrato de trabajo. En vista de que el derecho a la no discriminación es inherente al contrato de trabajo; el salario es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo; y, finalmente, hace parte del mencionado contrato la obligación del empleador de respetar el ejercicio de los derechos de asociación sindical del trabajador, no cabe duda de que la justicia laboral es la competente para resolver este tipo de asuntos y sentar las pautas doctrinales que guíen la interpretación y aplicación de la ley laboral al respecto.

JURISDICCION LABORAL -Competencia para ordenar nivelación salarial por factores discriminatorios como la afiliación sindical del trabajador ACCION DE TUTELA -Subsidiariedad ACCION DE TUTELA -Improcedencia general sobre controversias laborales /ACCION DE TUTELA -Condiciones para procedencia excepcional sobre controversias laborales La Corte ha considerado que la acción de tutela no procede si se trata de resolver controversias que, en principio, son del resorte de la jurisdicción laboral.

Sin embargo, ha entendido que existen ciertas circunstancias excepcionales en las cuales la mencionada acción es procedente para resolver este tipo de conflictos. Para que se configuren las circunstancias excepcionales mencionadas, resulta necesario que se reúnan, cuando menos, las siguientes tres condiciones. Para que la acción de tutela desplace al

mecanismo judicial ordinario de defensa, es necesario (1) que se trate de la protección de un derecho fundamental, (2) que la amenaza o la lesión del derecho fundamental pueda ser verificada por el juez de tutela, y, (3) que el derecho amenazado no pueda ser salvaguardado integralmente mediante el mecanismo ordinario existente.

ACCION DE TUTELA -Improcedencia sobre asuntos que requieran amplio debate judicial sometido a plenitud de garantías procesales DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL -Fundamental /DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Fundamental PRINCIPIO DE IGUALDAD Y DERECHO A LA NO DISCRIMINACION -Ambito de acción PRINCIPIO DE IGUALDAD FRENTE AL PRINCIPIO DE AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD -Relaciones privadas que revisten un alto interés público PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES -Límite al alcance de la autonomía de la voluntad del empleador PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LAS RELACIONES LABORALES -Manifestaciones más claras PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL -Alcance El derecho fundamental del trabajador a ser tratado por el empleador con igual consideración y respeto, es el fundamento constitucional del principio laboral según el cual a trabajo igual salario igual. La extensión del principio constitucional de igualdad al ámbito laboral apareja una radical disminución de la autonomía del empleador, particularmente, en cuanto se refiere a la definición de las condiciones de trabajo y al trato que puede otorgarle al trabajador. La aplicación de este principio permite afirmar que las preferencias personales - subjetivas - de quien es titular, propietario o administrador de la empresa no constituyen razón suficiente para diferenciar a los trabajadores en materia salarial. Lo anterior implica que no sólo se prohibe la diferenciación salarial en razón de alguno de los criterios sospechosos contenidos en el artículo 13 de la Carta - sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica -, sino que, en principio, se prohibe toda diferenciación que no pueda ser razonablemente justificada. Esta regla tiende a asegurarle al empleado que su trabajo, es decir, el tiempo y la dedicación que invierte en el proceso productivo, será valorado conforme al principio constitucional según el cual todas las personas merecen ser tratadas con la misma consideración y respeto.

Es, en última instancia, una garantía de la igual dignidad de todos los seres humanos. PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL -Fundamentación de diferenciación /PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL -Trato asimétrico, discriminación directa e indirecta y similitud de circunstancias Debe reconocerse que la existencia de una diferenciación salarial entre dos trabajadores que, en principio se encuentran en similares condiciones, debe fundarse en una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el derecho fundamental de todos los trabajadores a ser tratados con igual consideración y respeto por el empleador. Pero si la diferencia de trato se impone, adicionalmente, como una medida que tiende a obstaculizar el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, el comportamiento del empleador no sólo resultara violatorio del derecho a la no discriminación, sino que, adicionalmente, constituirá una lesión del derecho fundamental a la asociación sindical. La valoración de la igualdad, especialmente en lo que se refiere al contrato de trabajo - contrato realidad -, exige que el fallador estudie las circunstancias específicas de cada caso concreto para definir si, en realidad, existe un trato asimétrico en materia salarial, respecto de personas que se encuentran en las mismas circunstancias de hecho, que no encuentra justificación alguna o que tiene por finalidad afectar el ejercicio pleno de los derechos - individuales o sociales - de los trabajadores. No sobra indicar que el juez tiene el deber de establecer tanto la discriminación directa como la indirecta, es decir, aquella que se oculta bajo una apariencia de trato igual entre iguales o desigual entre desiguales. Para ello, el fallador debe utilizar todos sus poderes y facultades, y aplicar el derecho procesal y sustancial de acuerdo con las finalidades objetivas perseguidas por el derecho laboral constitucional. De otra forma, estaría vulnerando el derecho fundamental de acceso a la administración de justicia. Desde una perspectiva constitucional, para que dos circunstancias de hecho resulten similares no es necesario que sean idénticas o plenamente iguales. Se debe afirmar que existen circunstancias similares o comparables, cuando las condiciones generales - sobre la calidad y cantidad de trabajo - son semejantes, es decir, cuando no existen diferencias verdaderamente relevantes. Demostrado este hecho, el juez de la causa debe proceder a indagar por las razones que puedan justificar el trato salarial diferenciado, las que debe aportar el empleador.

DERECHO A LA IGUALDAD -Pago de suma mayor por hora cátedra a profesores con contrato a término definido sobre los vinculados de manera indefinida DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Pago de suma mayor por hora cátedra a profesores con contrato a término definido sobre los vinculados de manera indefinida JUICIO DE IGUALDAD -Verificación de existencia de trato diferenciado JUICIO DE IGUALDAD -Competencia del juez ordinario y del juez constitucional PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL -Diferencias relevantes aún cuando se desempeñe una misma labor DOCENTES DE CATEDRA CON CONTRATO A TERMINO FIJO Y A TERMINO INDEFINIDO -Diferencias JUEZ DE TUTELA -Incompetencia sobre asuntos que requieran amplia controversia judicial CONTRATO DE TRABAJO -Interpretación conforme a la Constitución Referencia:

expediente T-235344 Acción de tutela instaurada por el Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago De Cali (Siprusaca) contra la Universidad Santiago De Cali Magistrado Ponente:

Dr. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Santafé de Bogotá, D.C., marzo veintitrés (23) de dos mil (2000). La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados, Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión del fallo adoptado por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali y de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia dentro de la acción de tutela instaurada por el SINDICATO DE PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI contra la UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI y su rector EDUARDO PASTRANA BUELVAS I. ANTECEDENTES 1. Hechos 1. El 21 de mayo de 1999, por medio de apoderado judicial, el señor Julio Moreno Mosquera, representante legal del Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali "SIPRUSACA", fundado en enero de 1994, interpuso acción de tutela ante el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali contra la Universidad Santiago de Cali y su representante legal Eduardo Pastrana Buelvas, por considerar que esta institución ha vulnerado sus derechos fundamentales a la igualdad (C.P., artículo 13) y a la libre asociación sindical (C.P., artículo 39).

El actor afirma que el Estatuto del Profesorado de la Universidad Santiago de Cali establece que los docentes de carrera deben ser vinculados por contrato a término indefinido, ya sea en las modalidades de dedicación exclusiva, tiempo completo, medio tiempo u hora cátedra. Agrega que dentro de esta clasificación se han establecido las categorías para el escalafón docente de profesor asistente, profesor asociado y profesor titular.

No obstante que en el actual estatuto del profesorado no se contempla ninguna otra modalidad de vinculación laboral -señala el actor -, los directivos de la universidad crearon la figura de profesor de contrato especial hora cátedra, que consiste en docentes contratados por semestre académico, a quienes se les cancela por hora cátedra, de acuerdo con la intensidad horaria de las materias que éstos dicten. Indica que la creación de esta forma de contrato surgió como una represalia contra aquellos profesores que no quisieron trasladarse al nuevo régimen prestacional establecido por la Ley 50 de 1990.

De esta manera, considera que existe un trato discriminatorio por cuanto los profesores vinculados a través de un contrato especial hora cátedra, quienes actualmente constituyen más del 80% del profesorado de la universidad, reciben un pago superior por hora clase dictada, del de aquellos vinculados por contrato a término indefinido, "sin que haya justificación para hacer tal diferenciación en la remuneración". No obstante, indica que tanto los profesores vinculados mediante contrato a término indefinido como los que tienen un contrato especial por hora cátedra, gozan del derecho a las prestaciones sociales.

Manifiesta que los docentes de contrato a término indefinido, que en su mayoría pertenecen al sindicato de profesores de la universidad "SIPRUSACA", han solicitado por medio de los pliegos de peticiones, la nivelación salarial con aquellos profesores de contrato especial. En este sentido, afirma que la asociación sindical propuso a las directivas de la

institución que "se renunciaría a la retroactividad de las cesantías, a la retroactividad de la nivelación salarial y se aceptaba el paso a la Ley 50 de 1990 de todos los profesores, con tal de que hubiera un trato igualitario en materia salarial; pero la actitud impositiva, dilatoria y autoritaria de éstos, conllevó a que no se tuviera en cuenta tal propuesta".

Por otra parte, el demandante indica que los profesores vinculados por medio de contratos a término indefinido son docentes con una amplia experiencia universitaria y preparación académica, que han logrado a través de las negociaciones colectivas mejorar sus condiciones laborales, a diferencia de los docentes de contrato especial quienes "no han hecho carrera en el escalafón y por lo regular recién ingresan a la universidad". De esta manera, señala que las diferencias salariales no están basadas en criterios objetivos como "títulos, méritos académicos, producción intelectual, trayectoria curricular, etc.".

Respecto a la violación del derecho de asociación, el actor considera que las directivas de la institución han buscado la división del profesorado y han amenazado con la no renovación de los contratos especiales hora cátedra a los docentes que se afilien al sindicato. Así mismo, asevera que los profesores que forman parte de la asociación sindical son perjudicados por actos autoritarios del cuerpo directivo de la universidad, tales como la demora en la gestión de anticipos de cesantías, la presión para que se acojan a la Ley 50 de 1990, así como la disminución en la intensidad horaria de las materias que dictan, situación que afecta tanto a los profesores de contrato a término indefinido como a los de contrato especial.

Conforme a lo anterior, solicita que se ordene a la demandada revisar la nómina de profesores de contrato a término indefinido desde el 1º de enero de 1992 y reconocer la nivelación salarial para la integridad de estos docentes con los docentes de contrato especial desde el momento en que se incurrió en la discriminación.

2. Mediante escrito del 1 de junio de 1999, el Representante Legal de la Universidad Santiago de Cali, se opuso a las pretensiones del actor. Manifiesta que la universidad está facultada para contratar docentes por semestre académico, de acuerdo con lo establecido en el artículo 106 de la Ley 30 de 1992 que autoriza a las instituciones privadas de educación superior para vincular profesores por horas "cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad, bien sea mediante contrato de trabajo o mediante contrato de servicios, según los periodos del calendario académico".

Señala que, según el artículo 106 de la Ley 30 de Educación Superior, la remuneración de los profesores de cátedra "corresponderá a lo pactado por las partes, pero que en ningún caso podrá ser inferior al valor del computo hora resultante del valor total de (8) salarios mínimos divididos por el número de horas laborables mes".

De este modo, aclara que la Universidad Santiago de Cali ha seguido lo establecido por las Leyes 30 de 1992, 60 de 1993, 107 y 115 de 1994 respecto a la contratación de los docentes. Señala que dentro de la universidad coexisten dos formas de contratación. De una parte, el régimen instituido en la Ley general de educación y, de otra, el convencional en el que se encuentran, entre otros, los profesores afiliados a la organización sindical, de acuerdo con lo pactado en la negociación colectiva.

Por último, considera que las directivas de la institución en ningún momento han forzado a sus empleados a acogerse al régimen de cesantías contemplado en la Ley 50 de 1990 y adiciona que no han existido actos o amenazas contra de la asociación sindical.

2. Sentencias objeto de revisión Por sentencia del 3 de junio de 1999, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, denegó el amparo constitucional solicitado.

El Tribunal estima que la acción de tutela no es el procedimiento adecuado para resolver el litigio, por cuanto la pretendida nivelación laboral debe discutirse ante la jurisdicción ordinaria. Agrega que esta figura constitucional

tampoco procede como mecanismo transitorio puesto que de las circunstancias se desprende que no existe la gravedad y urgencia requerida para que así sea.

El fallo del tribunal fue impugnado por el actor quien señala que en el presente caso no se valoraron adecuadamente las pruebas aportadas al proceso.

Adicionalmente, indica que de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, se entiende que en casos como el presente la vía ordinaria no es "tan efectiva como la acción de tutela para poner término a las prácticas discriminatorias a las que vienen siendo sometidos los actores en detrimento de las condiciones dignas de trabajo a las que tienen derecho".

De esta manera, asevera que el amparo constitucional es la figura idónea para reclamar la efectividad de los derechos fundamentales de los trabajadores.

Conoció de esta impugnación la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia que, mediante sentencia del 30 de junio de 1999, confirmó el fallo de primera instancia.

El Tribunal de segunda instancia afirma que, en primer lugar, respecto al derecho de asociación la acción no esta llamada a prosperar por cuanto "las personas jurídicas no están legitimadas para ejercitar la acción de tutela, en la medida que ella es propia de las personas naturales, de quienes se pregona su titularidad frente a los derechos fundamentales". Sin embargo, precisa que aunque "las organizaciones sindicales como personas jurídicas pueden valerse de la tutela, para hacer respetar derechos de sus agremiados", en el presente caso la tutela no es el procedimiento adecuado para obtener una nivelación salarial, pues para ello debe recurrirse a la jurisdicción competente.

Finalmente, señala que la acción interpuesta no puede proceder como mecanismo transitorio dado que no se verifica la hipótesis del perjuicio irremediable.

3. Actuación ante la Corte Constitucional La presente tutela fue seleccionada para su revisión, correspondiendo su conocimiento a la Sala Tercera de Revisión.

Mediante auto de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999), la Sala Tercera de Revisión decretó la practica de una serie de pruebas encaminadas a establecer algunos aspectos fundamentales sobre los diversos regímenes de contratación de los docentes de la Universidad Santiago de Cali. En la parte pertinente de esta providencia se hará alusión a las mencionadas pruebas.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Alegatos de las partes y sentencias objeto de revisión 1. El señor Julio Moreno Mosquera, representante legal del Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali "SIPRUSACA", interpuso acción de tutela contra la Universidad Santiago de Cali, por considerar que esta institución ha vulnerado sus derechos fundamentales a la igualdad (C.P., artículo 13) y a la libre asociación sindical (C.P., artículo 39).

Afirma que la Universidad tiene una política salarial discriminatoria pues el valor de la hora cátedra de un profesor vinculado por contrato de trabajo por obra o labor determinada (por semestre académico) es superior al valor de la hora cátedra dictada por un profesor vinculado mediante contrato a término indefinido (profesor de planta). En su criterio, no existe ninguna “justificación para hacer tal diferenciación en la remuneración", pues las diferencias salariales no están fundadas en criterios objetivos como "títulos, méritos académicos, producción intelectual, trayectoria curricular, etc.".

Respecto a la violación del derecho de asociación, el actor considera que las directivas de la institución han buscado la división del profesorado y han amenazado con la no renovación de los contratos especiales hora cátedra a los docentes que se afilien al sindicato. Asevera que los profesores que forman parte de la asociación sindical se ven constantemente amenazados o perjudicados por actos autoritarios del cuerpo directivo de la Universidad.

En consecuencia, solicita que se ordene a la Universidad la nivelación salarial de todos los profesores vinculados a través de contrato a término indefinido desde el 1° de enero de 1992, respecto de los docentes vinculados mediante contrato especial hora cátedra.

El Representante Legal de la Universidad Santiago de Cali, se opuso a las pretensiones del accionante. En su escrito, asevera que la universidad está facultada para contratar docentes por semestre académico, de acuerdo con lo establecido en el artículo 106 de la Ley 30 de 1992, "cuando su carga docente sea inferior a la de un profesor de medio tiempo en la misma universidad". Señala que, según el mencionado artículo, la remuneración de los profesores de cátedra "corresponderá a lo pactado por las partes, pero que en ningún caso podrá ser inferior al valor del cómputo hora resultante del valor total de (8) salarios mínimos divididos por el número de horas laborables mes". (art. 106 de la ley 30/92) Alega que dentro de la universidad coexisten dos formas de contratación: el régimen instituido en la Ley General de Educación, y el convencional, en el que se encuentran, entre otros, los profesores afiliados a la organización sindical. Mientras la remuneración de los profesores contratados semestralmente corresponde a lo pactado individualmente entre las partes siempre respetando el mínimo establecido en la Ley General de Educación, la remuneración de los segundos se define mediante acuerdo colectivo o individual e incluye tanto las prestaciones legales como las extralegales. Advierte adicionalmente que los beneficios y prestaciones extralegales no se deben a quienes están vinculados mediante el llamado contrato especial hora cátedra quienes exclusivamente reciben la remuneración correspondiente a las horas efectivamente dictadas durante el tiempo de duración del respectivo contrato.

Finalmente, afirma que en ningún momento las directivas de la institución han realizado actos o amenazas contra la asociación sindical. 2. La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, denegó el amparo constitucional solicitado. A juicio del Tribunal, la acción de tutela no es el procedimiento adecuado para resolver el litigio. En su criterio, la pretendida nivelación salarial debe discutirse ante la jurisdicción ordinaria. Agrega que la tutela tampoco procede como mecanismo transitorio puesto que de las circunstancias expuestas se desprende que no existe la gravedad y urgencia requerida para que así sea.

La Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia confirmó el fallo de primera instancia. Para fundar su decisión afirma que aunque "las organizaciones sindicales como personas jurídicas pueden valerse de la tutela, para hacer respetar derechos de sus agremiados", en el presente caso la tutela no es el procedimiento adecuado para obtener una nivelación salarial, pues para ello debe recurrirse a la jurisdicción ordinaria. Afirma que la acción interpuesta no puede proceder como mecanismo transitorio dado que no se verifica la hipótesis del perjuicio irremediable.

El problema planteado 3. En primer término, la Corte debe definir si la acción de tutela es el mecanismo adecuado para resolver conflictos surgidos en torno de una relación laboral, como el planteado en la presente demanda. De ser positiva la cuestión anterior, deberá la Corporación estudiar si, como lo afirma el demandante, la Universidad vulneró el derecho fundamental a la igualdad (CP art. 13) - y, en particular, el principio a trabajo igual salario igual (CP art. 53) - o el derecho a la asociación sindical (CP 38 y 39) de los actores.

Reglas sobre procedencia de la acción de tutela en el ámbito laboral 4. En criterio de los jueces de instancia, la acción de tutela no es procedente, dada la existencia de mecanismos judiciales ordinarios que resultan idóneos para definir la controversia sometida a juicio constitucional.

Tanto la discriminación salarial (arts. 143 del CST y 2 del Convenio 111 de la OIT [1]) como la vulneración, por parte del empleador, de los derechos de asociación sindical de los trabajadores (art. 353 y 354 del CST, modificados por los artículos 38 y 39 de la Ley 50 de 1990 y, 1, 2 y 3 del Convenio No 98 de la OIT [2]), son conductas que pueden ser impugnadas ante la jurisdicción laboral, a través del procedimiento ordinario establecido en el Código Procesal del Trabajo (art. 2 y 50 del CPT) [3] . En efecto, la jurisdicción laboral es la competente para resolver los conflictos que

surjan con ocasión de un contrato de trabajo (CST art. 2). En vista de que el derecho a la no discriminación es inherente al contrato de trabajo [4] ; el salario es uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo (art. 1º, Ley 59/90);

y, finalmente, hace parte del mencionado contrato la obligación del empleador de respetar el ejercicio de los derechos de asociación sindical del trabajador, no cabe duda de que la justicia laboral es la competente para resolver este tipo de asuntos y sentar las pautas doctrinales que guíen la interpretación y aplicación de la ley laboral al respecto.

En este sentido, cabe anotar que la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha considerado que la jurisdicción laboral es competente para ordenar la nivelación salarial, entre otros casos, cuando se comprueba, que el empleador ha producido una diferenciación en la remuneración con base en factores discriminatorios como la afiliación sindical del trabajador. En efecto, en la sentencia de 2 de agosto de 1996, la citada Corporación señaló:

“El sentenciador de segundo grado confirmó las condenas que impuso el juez de conocimiento a la entidad demandada, después de advertir la existencia injustificada de una diferencia en los aumentos de los gastos de representación, en contra del actor como trabajador convencionado, con relación a los dispuestos por la empleadora a favor de los no afiliados al sindicato. En esos términos que no pueden ser cuestionados en un ataque de la vía directa, no aparece que el Tribunal haya aplicado indebidamente el criterio legal de igual remuneración por idéntica labor, pues de las pruebas del proceso se dedujo una discriminación injusta, de ahí que si se equivocó en esta conclusión, el camino adecuado para corregir el error a través del recurso de casación es el de la vía indirecta por error en la valoración probatoria” [5] .

Adicionalmente, la legislación laboral consagra mecanismos administrativos que tienden a evitar que, mientras se produce la correspondiente decisión judicial, se cause una lesión a los derechos de asociación sindical (art. 354 CST). Finalmente, el Código Penal, sanciona con arresto hasta de 5 años y multa, a quien impida o perturbe el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales (C.P. art. 292).

En suma, el derecho arbitra distintos mecanismos tendientes a evitar que, por medio de medidas abusivas - como la discriminación salarial -, el empleador lesione o amenace los derechos de asociación sindical de los trabajadores.

5. En virtud de lo anterior, podría afirmarse que, en principio, la acción de tutela no es procedente para resolver los asuntos objeto del presente debate. Como lo indica el inciso tercero del artículo 86 de la Constitución, la acción de tutela “sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquélla se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.” En este sentido, no puede olvidarse que la Corte ha reconocido que la acción de tutela tiene carácter subsidiario, pues, por su propia naturaleza, sólo procede en aquellos eventos en los cuales no existe otro mecanismo judicial de defensa o cuando, de existir, el medio alternativo es claramente insuficiente o ineficaz para garantizar los derechos fundamentales vulnerados o amenazados [6] .

Al respecto, ha dicho la Corte: “(L)a acción de tutela no ha sido concebida como un instrumento para sustituir los demás medios de defensa judicial, sino como un mecanismo que complementa los otros recursos y acciones, en la medida en que cubre aquellos espacios que éstos no abarcan o lo hacen deficientemente. Aceptar lo contrario sería admitir que el juez constitucional tomara el lugar de las otras jurisdicciones, resultado que iría en contra del fin de la jurisdicción constitucional, cual es el de velar por la guarda e integridad de la Constitución, tarea que comprende también la de asegurar las competencias de las otras jurisdicciones. Es por eso que esta Corte estableció, en su sentencia T-119 de 1997, que dentro de las labores que le impone la Constitución “está la de señalarle a la acción de tutela límites precisos, de manera que se pueda armonizar el interés por la defensa de los derechos fundamentales con la obligación de respetar el marco de acción de las jurisdicciones establecidas.” [7] 6. Por las razones expresadas, la Corte ha considerado que la acción de tutela no procede si se trata de resolver controversias que, en principio, son del resorte de la jurisdicción laboral. Sin embargo, ha entendido que existen ciertas circunstancias excepcionales en las cuales la mencionada acción

es procedente para resolver este tipo de conflictos. Para que se configuren las circunstancias excepcionales mencionadas, resulta necesario que se reúnan, cuando menos, las siguientes tres condiciones.

En primer lugar, un conflicto laboral puede someterse a juicio de tutela, si y sólo si, la cuestión debatida es de naturaleza constitucional [8] .

En otras palabras, la definición de asuntos meramente legales o reglamentarios que no tengan una relación directa con los derechos fundamentales de las partes o que no revistan un interés constitucional claro, no puede ser planteada ante la jurisdicción constitucional.

Adicionalmente, para que la acción de tutela - en principio subsidiaria - desplace al medio ordinario de defensa, resulta necesario que la cuestión constitucional aparezca probada, es decir, que para verificar la eventual vulneración del derecho fundamental no sea necesario un análisis legal, reglamentario o convencional detallado y dispendioso, o un ejercicio probatorio de tal magnitud que supere las capacidades y poderes del juez constitucional [9] . De no ser así, se estaría aceptando que la definición de asuntos que exigen juicios minuciosos o en extremo especializados, se realice luego de un procedimiento en el que resulta imposible solicitar, practicar y controvertir la totalidad de las pruebas necesarias para la adopción de la correspondiente decisión.

A este respecto, la Corte ha sido enfática al indicar: “La acción de tutela se caracteriza por ser un procedimiento preferente y sumario que, si bien contiene ciertas garantías mínimas y necesarias para la validez constitucional de un proceso judicial, sin embargo, no está sometido a la amplitud y al rigorismo de otros debates judiciales que admiten una mayor participación de las partes y un más amplio despliegue de sus derechos procesales. No obstante, la arbitrariedad judicial se controla en la medida en que el juez constitucional exija, dentro de las características propias de cada caso, una prueba suficiente del dicho del actor y permita que la contraparte controvierta, dentro de un plazo muy breve, las pruebas aportadas.

Sin embargo, si se debaten cuestiones que deben someterse a la más amplia controversia judicial y no existe una plena prueba de las afirmaciones de las partes, lo cierto es que el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que pueda afectar, sin un fundamento fáctico suficiente, derechos legales o constitucionales de alguna de las personas trabada en la litis judicial .” [10] (negrillas fuera del texto original) En consecuencia, sólo si es posible, en el plazo definido para tramitar la acción constitucional, aportar suficientes datos para demostrar la vulneración o amenaza del derecho fundamental, procederá la acción de tutela como mecanismos transitorio. Este segundo elemento del test de procedibilidad, se ajusta, adicionalmente, a la exigencia de un “plazo razonable” contenida tanto en el artículo 29 de la Carta como en los artículos 7-5 y 8-1 de la Convención Americana de Derechos Humanos [11] .

En tercer lugar, es indispensable que el mecanismo judicial ordinario resulte insuficiente para proteger integralmente los derechos fundamentales vulnerados o amenazados o que, en la práctica, no resulte idóneo para evitar la ocurrencia de un daño iusfundamental de carácter irremediable [12] .

En suma, para que la acción de tutela desplace al mecanismo judicial ordinario de defensa, es necesario (1) que se trate de la protección de un derecho fundamental, (2) que la amenaza o la lesión del derecho fundamental pueda ser verificada por el juez de tutela, y, (3) que el derecho amenazado no pueda ser salvaguardado integralmente mediante el mecanismo ordinario existente. Procede la Corte a establecer si, en el presente caso, se reúnen las condiciones de procedencia antes mencionadas.

Naturaleza del derecho que se busca proteger ¿se trata realmente de la defensa de un derecho fundamental? 7. Los actores afirman que la Universidad demandada ha vulnerado su derecho a la igualdad y de asociación sindical. La vulneración de la igualdad se deriva del hecho de que la Universidad les paga a los profesores de cátedra, vinculados mediante un contrato laboral a término definido – por semestre académico –, una suma mayor por hora cátedra dictada,

respecto de aquella que les reconoce a los profesores vinculados a término indefinido que realizan la misma labor. Adicionalmente, señalan que la violación de su derecho de asociación sindical se ha producido por una serie de actuaciones arbitrarias del centro demandado que, sin embargo, no especifican. Afirman que la existencia de contratos a término definido amenaza sus derechos de asociación, puesto que los profesores con contrato semestral no se afilian al sindicato por temor a sufrir represalias.

8. Tanto el derecho a la igualdad salarial como el derecho de asociación sindical constituyen derechos fundamentales reconocidos y garantizados por los artículos 13 y 39 de la Constitución, respectivamente.

El derecho a la igualdad salarial – a trabajo igual, salario igual -, está consagrado, de forma explícita, en el artículo 143 del CST. Sin embargo, lo anterior no obsta para afirmar que se trata de un derecho derivado del principio constitucional de igualdad (C.P. art. 13), según el cual todas las personas merecen ser tratadas con igual consideración y respeto [13] . Podría, sin embargo, sostenerse que el principio constitucional de igualdad y el derecho a la no discriminación operan, exclusivamente, frente al Estado, pues los particulares gozan de plena autonomía para definir las reglas que habrán de gobernar sus relaciones privadas. En consecuencia, mal podría afirmarse que la regla comprendida en el artículo 143 de CST se encuentre implícitamente contenida en el artículo 13 de la Carta. Si esta tesis fuera cierta, la cuestión debatida en el presente proceso sería una cuestión meramente legal (C.S.T. artículo 143) y no constitucional (C.P. art. 13) y, en consecuencia, la acción de tutela sería improcedente.

Ciertamente, las relaciones privadas se encuentran, en general, gobernadas por el principio de la autonomía de la voluntad, lo que implica que cada uno puede establecer las diferencias de trato que considere adecuadas a su modelo de vida. No obstante, en relaciones privadas que, sin embargo, revisten un alto interés público, la autonomía de las partes se ve notablemente reducida para garantizar, justamente, una mejor garantía de la igualdad y de la libertad de todas las personas involucradas en dichas relaciones. Este es el caso, especialmente, de las relaciones de trabajo.

En efecto, la evidente desigualdad que en la práctica existe entre el empleador y el trabajador para definir las condiciones de trabajo o para asegurar que el trabajador reciba un trato acorde a su dignidad; y, la función del trabajo como proceso de realización del hombre en sociedad y medio para que el trabajador y su familia puedan tener un nivel de vida decoroso, llevó al Estado - no de manera pacífica en todas las latitudes - a reconocer y extender la aplicación del principio de igualdad al ámbito laboral y, en consecuencia, a limitar el alcance de la autonomía de la voluntad del empleador [14] .

Sobre este asunto ya se había manifestado esta Corporación al indicar: “La libertad del empleador es siempre relativa al contexto y debe ser analizada como un valor relativo que no puede concebirse con independencia de los efectos que produce.

Si el ejercicio de la discrecionalidad patronal trae como consecuencia la vulneración de un valor o principio esencial al sistema que regula las relaciones entre trabajadores y empresa, el derecho del empleador debe ceder frente al principio o valor. En términos concretos, si los directivos de Coopfebor hacen uso de su libertad con el propósito de obstaculizar derechos sindicales y laborales, tal uso es indebido y denuncia un tratamiento abusivo del derecho, que contraviene la importancia del principio de igualdad en materia laboral y el empeño constitucional en la protección de los trabajadores” [15] .

9. Quizás las dos manifestaciones más claras del efecto irradiación del principio constitucional de igualdad en las relaciones laborales son, en primer lugar, la consagración de un catálogo de derechos sociales a favor de los trabajadores y, en segundo término, la extensión del principio de no discriminación a la relación laboral.

En efecto, a fin de alcanzar un nivel mayor de igualdad y de libertad en el proceso de negociación de las condiciones de trabajo, el derecho constitucional incorporó un inventario de derechos sociales, - dentro del que se encuentran el derecho

de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga -, que tiende a equilibrar el poder y las responsabilidades de trabajadores y empleadores. Adicionalmente, para limitar el ejercicio arbitrario del poder del empleador - e incluso de los sindicatos o asociaciones de trabajadores -, la Constitución y el derecho laboral consagraron un sistema de garantía de los derechos individuales del trabajador, a cuya cabeza se encuentra el derecho a la no discriminación, es decir, el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto.

10. El derecho fundamental del trabajador a ser tratado por el empleador con igual consideración y respeto, es el fundamento constitucional del principio laboral según el cual a trabajo igual salario igual, reconocido en el artículo 143 del C.S.T, que reza:

“Artículo 143.- A trabajo igual, salario igual . 1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.” [16] La extensión del principio constitucional de igualdad (CP art. 13) al ámbito laboral apareja una radical disminución de la autonomía del empleador, particularmente, en cuanto se refiere a la definición de las condiciones de trabajo y al trato que puede otorgarle al trabajador. La aplicación de este principio permite afirmar que las preferencias personales - subjetivas - de quien es titular, propietario o administrador de la empresa no constituyen razón suficiente para diferenciar a los trabajadores en materia salarial. Lo anterior implica que no sólo se prohibe la diferenciación salarial en razón de alguno de los criterios sospechosos contenidos en el artículo 13 de la Carta - sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica -, sino que, en principio, se prohibe toda diferenciación que no pueda ser razonablemente justificada [17] .

Esta regla tiende a asegurarle al empleado que su trabajo, es decir, el tiempo y la dedicación que invierte en el proceso productivo, será valorado conforme al principio constitucional según el cual todas las personas merecen ser tratadas con la misma consideración y respeto. Es, en última instancia, una garantía de la igual dignidad de todos los seres humanos.

11. En virtud de lo anterior, debe reconocerse que la existencia de una diferenciación salarial entre dos trabajadores que, en principio se encuentran en similares condiciones, debe fundarse en una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el derecho fundamental de todos los trabajadores a ser tratados con igual consideración y respeto por el empleador (CP art. 13). Pero si la diferencia de trato se impone, adicionalmente, como una medida que tiende a obstaculizar el ejercicio de los derechos sindicales de los trabajadores, el comportamiento del empleador no sólo resultara violatorio del derecho a la no discriminación, sino que, adicionalmente, constituirá una lesión del derecho fundamental a la asociación sindical, reconocido en los artículos 38 y 39 CP.

La Corte ha sido enfática en afirmar que " la discriminación que se hace entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados constituye una flagrante violación de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical” [18] 12. Finalmente, es necesario recordar que la justificación del trato diferenciado no puede radicarse en argumentos meramente formales, como la denominación del empleo o la pertenencia a regímenes aparentemente diferentes. La valoración de la igualdad, especialmente en lo que se refiere al contrato de trabajo - contrato realidad -, exige que el fallador estudie las circunstancias específicas de cada caso concreto para definir si, en realidad, existe un trato asimétrico en materia salarial, respecto de personas que se encuentran en las mismas circunstancias de hecho, que no encuentra justificación alguna o que tiene por finalidad afectar el ejercicio pleno de los derechos - individuales o sociales - de los trabajadores.

No sobra indicar que el juez tiene el deber de establecer tanto la discriminación directa como la indirecta, es decir, aquella que se oculta bajo una apariencia de trato igual entre iguales o desigual entre desiguales. Para ello, el fallador

debe utilizar todos sus poderes y facultades, y aplicar el derecho procesal y sustancial de acuerdo con las finalidades objetivas perseguidas por el derecho laboral constitucional. De otra forma, estaría vulnerando el derecho fundamental de acceso a la administración de justicia (CP art. 229).

Por último, parece pertinente aclarar que, desde una perspectiva constitucional, para que dos circunstancias de hecho resulten similares no es necesario que sean idénticas o plenamente iguales. Se debe afirmar que existen circunstancias similares o comparables, cuando las condiciones generales - sobre la calidad y cantidad de trabajo - son semejantes, es decir, cuando no existen diferencias verdaderamente relevantes. Demostrado este hecho, el juez de la causa debe proceder a indagar por las razones que puedan justificar el trato salarial diferenciado, las que debe aportar el empleador. En efecto, como lo ha señalado esta Corporación:

“Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato.” [19] En suma, según lo que ha sido visto, los derechos a la igualdad salarial y de asociación sindical, no obstante encontrarse consagrados en disposiciones que hacen parte del derecho legislado, constituyen derechos constitucionales fundamentales del trabajador. En consecuencia, las disposiciones legales que los reconocen deben ser interpretadas y aplicadas conforme a la Constitución y, en especial, con arreglo a lo dispuesto por el derecho laboral constitucional (CP art. 1, 13, 25, 53).

Por las razones que han sido expuestas, considera la Corte que las cuestiones que se debaten no sólo le interesan a la ley laboral sino que tienen rango constitucional. En efecto, de ser ciertas las acusaciones formuladas en la demanda, la Universidad demandada no sólo estaría vulnerando los derechos legales de los actores sino que, adicionalmente, estaría afectando sus derechos constitucionales fundamentales a la igualdad y al derecho de asociación sindical.

13. Ahora bien, como fue explicado con antelación, para que proceda la acción de tutela no basta con que la conducta denunciada pueda eventualmente vulnerar derechos fundamentales.

En efecto, una gran parte de los derechos de rango legal - para cuya defensa existen mecanismos judiciales especializados - son, a su turno, derechos fundamentales.

En consecuencia, si bastara con constatar este primer aspecto, la acción de tutela terminaría por suplantar la casi totalidad de los mecanismos judiciales existentes.

Ante la existencia de un mecanismo judicial ordinario enderezado a la protección del derecho amenazado o vulnerado, sólo será procedente la acción de tutela si (1) se aporta al expediente una prueba suficiente de la vulneración o amenaza del derecho fundamental, y, (2) se trata de evitar la consumación de un perjuicio irremediable. Compete a la Corte verificar la concurrencia de las dos condiciones mencionadas.

La presunta vulneración o amenaza del derecho fundamental a la igualdad y de asociación sindical de los actores. Análisis de la prueba recaudada.

14. Los actores manifiestan que la Universidad demandada tiene un doble régimen de contratación de profesores - a tiempo indefinido (profesores de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra) y por semestre académico (sólo profesores de hora cátedra) -.

Indican que, sin ninguna justificación, el valor de la hora cátedra de un profesor vinculado mediante contrato por semestre académico es mayor al valor de la hora cátedra de un profesor vinculado por contrato a término fijo.

Adicionalmente, señalan que la existencia de contratos por semestre académico afecta al sindicato, en la medida en que los profesores que no gozan de estabilidad, no se afilian a la asociación sindical por miedo a las represalias de la Universidad. A este respecto afirman que "los profesores de contrato especial se enganchan bajo la amenaza de no volverse a contratar para el semestre siguiente, si se afilian al Sindicato". Sin embargo señalan que "las directivas de la Universidad se cuidan demasiado de dejar huella alguna de los constantes ataques a el profesorado afiliado o que pretende afiliarse al Sindicato".

[20] Mediante la acción de tutela interpuesta se solicita que se ordene a la Universidad "la revisión de todas las planillas de nómina de los profesores de contrato a término indefinido y establezcan las diferencias surgidas con ocasión de la violación al derecho fundamental a la igualdad. Revisión que debe hacerse desde el día primero (1º) de enero de 1992 y, hasta el día en que se nivelen los valores correspondientes a la hora clase dictada por los profesores de CONTRATO A TÉRMINO INDEFINIDO". Adicionalmente se solicita la indexación de las sumas dejadas de percibir.

Corresponde a la Corte verificar si, como lo afirma el Sindicato, la Universidad tiene establecido un régimen salarial diferenciado que carece de una justificación objetiva y razonable y que compromete los derechos de asociación sindical de los actores.

15. Como lo ha indicado la Corporación, para verificar la existencia de un trato diferenciado es necesario determinar, en primer lugar, si las situaciones de hecho que se comparan son, verdaderamente, similares desde el punto de vista del llamado patrón de igualdad o tertium comparationis [21] .

En consecuencia, resulta fundamental establecer si, en realidad, los profesores de planta de la Universidad demandada, se encuentran en las mismas condiciones que los profesores contratados por semestre académico. De encontrarse en circunstancias similares, la Corte tendría que definir si, como lo afirman los actores, los profesores de planta reciben una remuneración menor a la que reciben los profesores vinculados por semestre académico.

Finalmente, si se comprueba que en la práctica existe un trato diferenciado, sería necesario averiguar si el mismo se funda en una justificación objetiva y razonable - a la luz del derecho laboral constitucional - o si, por el contrario, se trata de una justificación aparente que, en realidad, sólo oculta una discriminación indirecta.

En principio, el análisis anterior - que exige tanto una labor de indagación empírica como de valoración - es tarea del juez laboral ordinario. No obstante, dado que se encuentran eventualmente comprometidos los derechos fundamentales de las partes, dicha tarea puede corresponder al juez constitucional siempre que, en el curso del proceso de tutela, puedan demostrarse con claridad los hechos que indiquen la existencia de la discriminación y la necesidad del amparo para evitar la consumación de un perjuicio iusfundamental irremediable. De otra manera, ante la inexistencia de una prueba que demuestre fehacientemente la existencia de un trato discriminatorio, el juez constitucional tendrá que negar el amparo no sin advertir que su decisión no es óbice para que las partes acudan al proceso ordinario de manera tal que, previas las garantías del debido proceso y la práctica de la totalidad de las pruebas conducentes, el fallador natural adopte la correspondiente decisión.

En consecuencia, procede la Corte a verificar si, en el presente expediente, se encuentran demostrados los hechos que confirman la existencia de un trato discriminatorio.

16. Según las pruebas recaudadas, hasta 1989, la Universidad Santiago de Cali contrataba a sus profesores, bien mediante contratos laborales a término indefinido, ora a través de contratos civiles de prestación de servicios. A partir de 1989, la Universidad introdujo una tercera forma de contratación: el contrato individual de trabajo por obra o labor determinada, es decir, por semestre académico. Desde julio de 1998, la Universidad tomó la decisión de suspender la celebración de los contratos civiles de prestación de servicios. Desde entonces, los profesores que se vinculan por semestre académico lo hacen mediante contratos individuales de trabajo por obra o labor determinada. Ningún docente

de planta ha optado por cambiar su régimen contractual para vincularse a través de contrato de trabajo por obra o labor determinada. Sin embargo, actualmente, 66 docentes de planta tienen, adicionalmente, un contrato individual por semestre académico.

En 1994, los profesores de planta de la Universidad fundan el Sindicato de Profesores de la Universidad Santiago de Cali, (Siprusaca), al cual se encuentran vinculados 120 de los 193 docentes de planta del centro demandado. Según datos suministrados por el Sindicato, desde su fundación, no ha disminuido el numero de trabajadores de planta afiliados al sindicato. Señalan que ningún profesor se ha desafiliado, salvo por muerte, jubilación o retiro. Así mismo, no ha disminuido el porcentaje de trabajadores afiliados al Sindicato, respecto del número de los profesores de planta. A su turno, indican que 45 profesores vinculados a la Universidad mediante contrato semestral, se encuentran afiliados al Sindicato [22] .

Señalan que, aproximadamente, cada año cinco profesores vinculados por contrato semestral se han afiliado al sindicato y tres de esa misma modalidad se han desafiliado.

Respecto a las diversas modalidades de contratación, la Corte pudo establecer lo siguiente: En primer lugar, la Universidad cuenta con un régimen de vinculación de profesores de planta o de carrera que se aplica a 193 profesores de los cuales 120 se encuentran afiliados al Sindicato. Se trata de contratos de trabajo a término indefinido, en las modalidades de tiempo completo, medio tiempo y hora cátedra. La ejecución del trabajo puede realizarse, según lo dispuesto en el respectivo contrato, en jornada diurna o nocturna.

Adicionalmente, existe un escalafón docente que se aplica a cada una de las anteriores modalidades de dedicación y que consta de tres niveles: profesor titular, profesor asociado y profesor asistente (en orden descendente). De todo lo anterior se deduce que existen, por lo menos, 18 tipos de vinculaciones, dependiendo de la jornada (diurna - nocturna); el tiempo de trabajo; y el nivel dentro del escalafón. Cada una de estas formas de vinculación tiene una remuneración diferente.

De los 18 tipos distintos de vinculación mediante contrato a término indefinido, 12 corresponden a profesores de tiempo completo y medio tiempo. Según el Estatuto docente de la Universidad, este grupo de profesores debe dictar un numero determinado de horas de clase a la semana y dedicar el tiempo restante (un 60% aproximadamente) a otras labores académicas, de asesoría o investigación. Sin embargo, no resulta claro si, en la práctica, los docentes mencionados dictan efectivamente el numero de horas definido en el Estatuto Docente, pues mientras la Universidad indica que en muchos casos esto no es así, el Sindicato señala que el número de horas cátedra semanales puede ser igual o superior al establecido en el Estatuto Docente. No obstante, con independencia del número de horas dictadas a la semana, este tipo de profesores tienen derecho a que la Universidad les pague integralmente el salario convenido. En efecto, los profesores vinculados mediante la modalidad estudiada, gozan de estabilidad laboral y reciben un salario mensual fijo (diferente para cada una de las categorías), con independencia de la distribución real que cada docente tenga entre horas cátedra y otras actividades académicas o de investigación. Además de recibir los doce salarios fijos y las prestaciones legales, estos docentes tienen derecho a 37.5 días de salario por bonificación en el mes de diciembre, y 45 días adicionales de vacaciones.

Los profesores de cátedra vinculados mediante contrato a término indefinido pueden laborar en jornada diurna o nocturna y encontrarse en uno de los tres niveles del escalafón. Este tipo de profesores pueden dictar hasta 15 horas de clase a la semana. Según las pruebas remitidas por la Universidad, los profesores que tienen este tipo de vinculación gozan de estabilidad laboral y, por convención colectiva, tienen el derecho a que la Universidad mantenga su carga académica salvo circunstancias excepcionales que deben ser discutidas con el profesor. En el evento en el cual se disminuya, de un semestre a otro, la carga académica de este tipo de profesores, la Universidad debe mantener el equivalente salarial del mayor numero de clases del periodo académico anterior. En otras palabras, tienen el derecho a

gozar del pago del salario devengado durante el periodo anterior, a pesar de que, por modificaciones del plan de estudios o por cualquiera otra circunstancia, no puedan cumplir con la obligación de impartir las horas de clase dictadas durante el periodo anterior o establecidas en el Estatuto Docente. Además de la remuneración mensual y de las prestaciones legales, estos profesores tienen derecho a 37.5 días de salario por bonificación en el mes de diciembre, y 45 días adicionales de vacaciones.

Por último, la Universidad celebra el contrato individual de trabajo por semestre académico - por obra o labor determinada - para vincular semestralmente profesores de cátedra que suplan las necesidades transitorias del plan de estudio. Este tipo de profesores tienen la función de dictar el número de horas semanales que se convenga en el respectivo contrato, pese a que nunca pueden superar la carga académica de un profesor de medio tiempo. Su contrato no cubre el periodo de vacaciones de los estudiantes. Estos trabajadores están vinculados mediante contrato laboral, pero su salario es variable, pues corresponde al numero de horas que efectivamente dicten a la semana. No tienen derecho a los beneficios extralegales - como la prima anual de 37.5% días de salario y 45 días adicionales de vacaciones - a los que tienen derecho los trabajadores de planta. Adicionalmente, como se deriva de su forma de vinculación, no tienen derecho a la estabilidad laboral ni a que la Universidad respete, en cada periodo, el número de horas asignadas en el periodo anterior.

Cuadro de la información salarial SALARIO DE LOS PROFESORES DE LA UNIVERSIDAD SANTIAGO DE CALI DE ACUERDO A LA MODALIDAD DE VINCULACION 1999-2000 CONTRATO DE TRABAJO A TERMINO INDEFINIDO MODALIDAD VALOR REAL HORA SALARIO SIN BENEFICIOS VALOR AÑO BENEFICIO TIEMPO COMPLETO Titular Diurno $ 21.321,24 $ 869.572 $ 2.391.323 Titular Nocturno $ 25.052,16 $1.021.735 $ 2.809.771 Asociado Diurno $ 19.960,37 $ 814.070 $ 2.238.693 Asociado Nocturno $ 23.453,43 $ 856.532 $ 2.630.463 Asistente Diurno $ 18.217,37 $ 742.988 $ 2.043.203 Asistente Nocturno $ 21.321,24 $ 869.572 $ 2.391.323 MEDIO TIEMPO Titular Diurno $ 16.002,87 $ 434.776 $1.195.639 Titular Nocturno $ 21.603,67 $ 588.942 $1.614.091 Asociado Diurno $ 14.981,69 $ 407.032 $1.119.338 Asociado Nocturno $ 20.225,35 $ 549.495 $1.511.111 Asistente Diurno $ 13.619,72 $ 370.029 $1.017.580 Asistente Nocturno $ 18.386,80 $ 499.544 $1.373.746 HORA CATEDRA Titular Diurno $ 11.334,82 Variable $1.021.279 Titular Nocturno $ 14.306,53 Variable $1.032.191 Asociado Diurno $ 10.333,16 Variable $ 893.967 Asociado Nocturno $ 13.110,27 Variable $ 918.935 Asistente Diurno $ 9.250,24 Variable $ 809.842 Asistente Nocturno $ 11.718,56 Variable $ 827.948 CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O LABOR DETERMINADA (SEMESTRAL) $ 14.738,00 Variable No tienen beneficios.

Síntesis de la información anterior y definición sobre la procedencia de la acción de tutela 17. Como puede verificarse existen diez y nueve (19) regímenes salariales diversos en la Universidad Santiago de Cali. Según el Sindicato 18 de ellos (los que corresponden a profesores vinculados mediante contrato a término indefinido) se encuentran discriminados respecto de la categoría compuesta por los profesores vinculados a través de contratos a término fijo. Para la asociación sindical, si se multiplica el numero de horas de trabajo que según el Estatuto Docente debe laborar un profesor por contrato a término indefinido por el valor de la hora cátedra pagado a los profesores con contrato a término fijo, el salario de aquellos sería mucho mayor al que efectivamente devengan. Al respecto, parecen afirmar que no existe ninguna justificación para que la hora de trabajo de los docentes de planta, tenga un valor diferente a la hora cátedra de los profesores con contrato a término fijo. Para establecer tal equivalencia, resulta indiferente si efectivamente la hora de trabajo se emplea en dictar clase; si los profesores tienen una cualificación diversa; si la jornada en la que laboran es la misma; si el tiempo que dedican a la universidad es diferente; si los beneficios legales y extralegales sólo se confieren a un grupo de trabajadores; o, si los profesores tienen que desplazarse de la sede principal para impartir la respectiva clase. En todo caso, el valor de la hora cátedra debe ser equivalente para profesores de planta o para profesores con contrato semestral.

Por su parte, la Universidad acepta que existen diversas categorías salariales (19) y las justifica, entre otras cosas, por la diferente capacitación de los docentes que pertenecen a cada una de ellas; la jornada - diurna o nocturna - en la que deben laborar; el tiempo de dedicación a la Universidad; la modalidad contractual del salario, dado que unos tienen salario fijo con independencia de las horas de clase que verdaderamente dicten, y otros tienen salario variable dependiendo de las horas que efectivamente dicten; la existencia de 42 diferentes programas de educación superior con sede en municipios diferentes al de su domicilio principal; y, finalmente, por que un grupo de trabajadores tiene una serie de derechos y beneficios extralegales - como el mantenimiento del salario pese a la disminución de la carga académica - y otros, sin embargo, no gozan de estos beneficios por tener vinculaciones temporales. Sin embargo, concretamente respecto a la relación existente entre la hora cátedra de un profesor vinculado mediante contrato a término fijo, y otro con contrato a término indefinido, la Universidad afirma que "de acuerdo con el cuadro real de ingresos de los profesores y de valor real de hora cátedra, los docentes con contrato de trabajo a término indefinido devengan mayor valor por hora que los docentes con contrato de trabajo por obra o labor determinada, por semestre académico." 18. Las distintas clasificaciones salariales que existen parecerían, en principio, justificadas por factores objetivos como el tiempo de dedicación a la Universidad, la jornada laboral, el grado de capacitación de los docentes, etc.

Respecto de las dos categorías que mencionan los actores (profesores con contrato a término indefinido y por obra o labor determinada), la Corte constata que, pese a las gestiones realizadas, no ha quedado demostrado que quienes integran una y otra se encuentran en las mismas circunstancias de hecho. En efecto, para que pueda hablarse de una política salarial discriminatoria es necesario demostrar, en primer término, que entre los dos grupos de trabajadores que se comparan no existe una diferencia relevante en términos de la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor [23] .

En el caso que se estudia, existen múltiples diferencias. De una parte, los profesores con contrato a término fijo sólo tienen la función de impartir su cátedra - y las relacionadas con ésta -; no tienen derecho a la estabilidad laboral ni a los beneficios extralegales antes mencionados; devengan salario exclusivamente por las horas de cátedra efectivamente dictadas - lo que excluye los periodos de vacancia universitaria -. De otro lado, los profesores con contrato a término indefinido tienen derecho a la estabilidad laboral y a que la Universidad mantenga permanentemente su carga académica. Este tipo de profesores dividen su jornada laboral en tareas académicas - dentro de las cuales se encuentra la de impartir clase -, de investigación, de asesoría y consejería a estudiantes.

Devengan 12 meses de salario al año y adicionalmente tienen una serie de beneficios legales y extralegales como una prima decembrina equivalente a 37.5 días de salario y 45 días adicionales de vacaciones. Por último los profesores de cátedra vinculados mediante contrato a término indefinido, además de los beneficios legales y extralegales mencionados, tienen derecho a que se mantenga el salario del periodo de mayor carga académica, así, efectivamente, por cualquier circunstancia, en el periodo académico siguiente, dicten menos horas de clase a la semana. En consecuencia, hasta ahora no puede afirmarse que los profesores ubicados en una y otra categoría, se encuentran en las mismas condiciones.

Pero no sólo no se ha demostrado que quienes integran las dos categorías mencionadas se encuentran en las mismas circunstancias - realizan el mismo trabajo en las mismas condiciones -, sino que tampoco es claro que la remuneración de los profesores vinculados mediante contrato a término indefinido sea inferior a la que obtienen los docentes vinculados a través de contrato semestral. De una parte, no es claro cuál es el porcentaje del tiempo de labores que los profesores vinculados a término indefinido dedican a dictar clase y cuál aquel que destinan a otras funciones. En consecuencia, no aparece demostrado cuantas horas dicta al mes cada profesor con contrato a término indefinido y, por lo tanto, no es posible hacer el cálculo que demandan los actores para establecer el valor real de la hora cátedra de los

profesores que pertenecen a cada una de las 18 categorías de maestros vinculados mediante contrato a término indefinido.

Adicionalmente, si el salario no sólo “ hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado - sentido restringido y común del vocablo -, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras - entre otras denominaciones -, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado” [24] , lo cierto es que, según los cuadros aportados al expediente, el valor de la hora de trabajo de los profesores que integran 12 de las 18 categorías de profesores de planta, es similar o superior al valor de la hora cátedra que se paga a los docentes vinculados mediante contrato por semestre académico. La existencia de la mencionada prueba - que debe presumirse verdadera en virtud del principio de buena fe [25] y que no puede ser controvertida en un proceso breve y sumario como éste - hace que no pueda hablarse, al menos en principio, de discriminación salarial entre los profesores de planta y los profesores temporales, sino de una diferencia salarial - aun no definida como discriminación -, entre las 19 categorías de profesores existentes en la Universidad demandada.

En suma, las pruebas que obran en el expediente no aportan datos suficientes para establecer (1) si los profesores que pertenecen a las dos categorías confrontadas, se encuentran en las mismas circunstancias - realizan la misma labor en las mismas condiciones - y, (2) si los docentes vinculados mediante contrato a término fijo, tienen una remuneración mayor a la que obtienen los docentes de planta.

Sin estos datos, resulta francamente imposible adelantar el juicio de igualdad solicitado en la demanda, el cual radica en definir si, de existir una diferencia salarial, ésta se funda en alguna justificación objetiva y razonable.

19. Para realizar un verdadero juicio de igualdad, como el que exigen los actores en la acción de tutela presentada, sería necesario establecer, en primer lugar, los criterios para definir si los profesores que se encuentran en las distintas categorías, ejecutan el mismo trabajo en las mismas condiciones. En segundo término, habría que definir los elementos que deben ser tenidos en cuenta para realizar el cálculo que conduzca a encontrar el verdadero valor de la hora cátedra de cada una de las 19 categorías de profesores existentes. Posteriormente, sería necesario establecer las razones en las cuales es posible fundar una diferenciación en materia salarial. Finalmente, resultaría imprescindible estudiar si la diferenciación existente puede justificarse en virtud de alguna de las razones antes definidas y, en consecuencia, establecer si existe o no una discriminación contraria al artículo 13 de la Constitución o una diferenciación objetiva y razonable.

No obstante, en casos como el que estudia la Corte, las tareas mencionadas no pueden ser adelantadas por el juez constitucional. En efecto, como ha sido establecido, la acción de tutela sólo puede prosperar si, luego de la realización de las actividades que razonablemente puede adelantar un juez constitucional, queda demostrada la vulneración de los derechos fundamentales de la parte actora. Sin embargo, ante la inexistencia de una prueba suficiente sobre el dicho del actor y siempre que se discutan cuestiones que necesariamente exigen una labor probatoria más extensa y que deben someterse a una amplia controversia judicial, el juez de tutela debe abstenerse de adoptar una decisión que terminaría por afectar, sin suficiente fundamento fáctico ni jurídico, los derechos fundamentales y legales de alguna de las partes.

[26] En estos casos, el derecho fundamental al debido proceso, garantizado por la Constitución Política y los pactos internacionales, exige que sea la jurisdicción ordinaria la que defina la controversia planteada.

20. En otras oportunidades, la Corte ha concedido la tutela del derecho fundamental a la igualdad y al ejercicio de la asociación sindical en casos en los cuales ha quedado demostrada la existencia de una política empresarial de discriminación salarial en contra de los miembros del sindicato e impuesta con el objetivo de afectar los derechos de asociación sindical de los trabajadores.

Así por ejemplo, en los procesos que dieron lugar a las sentencias SU 342/95, SU 569/96, SU 570/96 y, SU 169/99, quedó demostrado que las empresas demandadas otorgaban beneficios laborales muy superiores a los trabajadores no afiliados al sindicato o que renunciaran a la asociación sindical. Adicionalmente, se probó ampliamente que, por virtud de la política diferenciadora mencionada, los sindicatos disminuyeron en forma dramática el numero de afiliados, hasta el punto de que la mayoría de ellos pasaron de ser sindicatos mayoritarios a ser organizaciones minoritarias. En tales circunstancias, la Corte consideró que la pertenencia o no pertenencia a una organización sindical no constituye criterio válido para favorecer a los no sindicalizados, otorgándoles, por esa sola circunstancia, un mejor tratamiento que el brindado a los sindicalizados. A juicio de la Corte " la discriminación que se hace entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados constituye una flagrante violación de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical" [27] .

Sin embargo, en todos los casos en los cuales la Corte ha admitido la intervención del juez constitucional para la protección de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, han quedado plenamente demostradas, mediante pruebas documentales incontrovertibles adjuntadas total o parcialmente por la parte actora, las políticas discriminatorias de las respectivas empresas y sus efectos sobre los derechos sindicales de los trabajadores. En efecto, en la mayoría de los casos citados, bastaba, por ejemplo, atender a las convenciones y los pactos colectivos firmados por las partes para encontrar diferencias económicas claras e incontrovertibles que sólo podían explicarse por la pertenencia del trabajador a la asociación sindical.

No obstante, en el presente caso no queda claro que exista una política discriminatoria, pues no pudo ser probado que profesores que se encuentran en las mismas condiciones y realizan el mismo trabajo reciben inferior remuneración. Tampoco pudo demostrarse que la remuneración real de los profesores vinculados por semestre académico fuera superior a la del resto de las 18 categorías de profesores vinculados mediante contrato a término fijo. Adicionalmente, quedó comprobado que las diferenciaciones salariales existentes en la Universidad Santiago de Cali nada tienen que ver con la pertenencia al sindicato, pues esta es una condición irrelevante para efectos de encontrarse en una u otra categoría.

Tampoco parece claro que la Universidad esté apelando a alguno de los criterios sospechosos mencionados en el artículo 13 para establecer la referida diferenciación. Finalmente, quedó demostrado que el sindicato no ha sufrido disminución alguna desde su fundación en 1994, por la existencia de las diversas categorías de profesores. En suma, lo único que pudo ser definido por el juez constitucional es que en la Universidad Santiago de Cali existen diferentes categorías de profesores, cada una de las cuales tiene un régimen salarial diferente. Ello, como lo ha señalado la Corte, no es suficiente para que proceda el amparo. Al respecto la jurisprudencia ha señalado:

"El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor ."

[28] (Negrilla fuera del texto). De otra parte, la existencia de un régimen especial - como el contrato laboral por obra o labor determinada -, no vulnera necesariamente la igualdad. A este respecto, es importante mencionar que la celebración de contratos a término fijo está autorizada expresamente por la Ley General de Educación (ley 30 92 art. 106) y que esta forma de contratación fue declarada exequible por la Corte en las sentencias C-006/96 y C-517/99. Sobre este tema, no pasa inadvertido a la Corte que el propio legislador establece un salario mínimo profesional para esta categoría de profesores, justamente en razón de su vinculación temporal (art. 106 Ley 30 de 1992).

Cosa distinta, sin embargo, es que alguna universidad utilice esta figura para contratar temporalmente a quien, en realidad, es trabajador permanente del centro docente. En este caso, la Universidad estaría desvirtuando los fines de la figura mencionada, vulnerando los derechos laborales de los profesores con contrato temporal, evadiendo sus obligaciones legales e impidiendo el libre ejercicio de los derechos sindicales de los profesores. Sin embargo, a esta conclusión sólo puede llegarse luego de un estudio de cada caso, pues siendo el contrato laboral un contrato realidad, ninguna apariencia formal es razón suficiente para adoptar una determinada decisión.

Improcedencia de la acción de tutela y procedencia del mecanismo judicial ordinario 21. En el presente caso, pese a que fueron realizadas la totalidad de las gestiones que parece razonable exigir a un juez de tutela, no resultó posible comprobar los extremos necesarios para adelantar el juicio constitucional de igualdad solicitado por los actores. Adicionalmente, no parece que exista la amenaza de un perjuicio iusfundamental irremediable, que haga necesario un fallo provisional para proteger algún derecho fundamental de una amenaza inminente. En tales condiciones y en aplicación del derecho fundamental al debido proceso, del cual son titulares las partes trabadas en la presente litis judicial, la Corte debe negar el amparo, bajo el entendido de que corresponderá al juez ordinario determinar los asuntos que al juez constitucional le resultó imposible definir.

En efecto, como fue manifestado con anterioridad, cuando exista otro medio de defensa judicial y sea imposible demostrar, en el curso del proceso de tutela, la vulneración del derecho fundamental, el juez constitucional debe abstenerse de proferir orden alguna y remitir la resolución del pleito planteado al juez natural mediante los procesos y trámites que para el efecto han sido diseñados por el legislador.

Lo anterior no significa que el juez ordinario pueda desatender los principios constitucionales que guían la interpretación y aplicación del derecho laboral.

Por el contrario, el derecho constitucional no sólo vincula al juez constitucional sino que a él están sometidos la totalidad de los jueces de la República (C.P. arts. 4 y 6) Incluso, si el juez ordinario se aparta por completo del derecho constitucional aplicable o de la doctrina vigente, podría caber el control último de constitucionalidad de la respectiva decisión. El reto que debe afrontar la justicia ordinaria es el de aplicar el derecho legislado conforme a la Constitución y la tarea de la justicia constitucional es la de impulsar tal aplicación. En este sentido, si los jueces laborales no interpretan el contrato de trabajo a la luz de la Constitución Política o dejan de utilizar todos sus poderes y facultades para acelerar la adopción de la correspondiente decisión, la Corte Constitucional podrá intervenir para garantizar el pleno sometimiento del correspondiente juez a los derechos fundamentales.

D E C I S I O N En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión, R E S U E L V E Primero .- Confirmar, por las razones que han sido expuestas en esta providencia, la sentencia proferida el 30 de junio de 1999 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Segundo .- LIBRESE comunicación a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali con miras a que se surta la notificación de esta providencia, según lo establecido en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] El Convenio No 111 de la Organización Internacional del Trabajo fue aprobado mediante la ley 22 de 1967. La mencionada disposición hace parte del derecho aplicable, pues, como lo señala el artículo 53 de la Carta, los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados, hacen parte de la legislación interna.

[2] El Convenio No 98 de la Organización Internacional del Trabajo, fue aprobado mediante la Ley 27 de 1976 y ratificado por el Gobierno el 16 de noviembre del mismo año. Entró en vigencia en Colombia el 16 de noviembre de

1977. Sobre su aplicación en el derecho interno ver nota anterior.

[3] Pese a que en algunas ocasiones se ha sostenido que la jurisdicción laboral no es competente para resolver este tipo de conflictos colectivos, lo cierto es que sólo una interpretación amplia de las competencias propias de esta jurisdicción garantiza el derecho de acceso a la administración de justicia de los trabajadores sindicalizados (CP. art. 29 y 229) y la obligación del Estado de establecer una protección adecuada contra todo acto de discriminación en el empleo, tendiente a menoscabar la libertad sindical (Ley 27/76; Convenio No 98 de la OIT, art. 2). En consecuencia, resulta claro que a la luz de la Constitución, mientras no exista una jurisdicción especializada, la justicia laboral ordinaria es la competente para conocer de este tipo de asuntos.

[4] A este respecto pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz), SU 342/95 (MP Antonio Barrera Carbonell); SU 519/97 (MP José Gregorio Hernández).

[5] Sentencia de 02/088/96, Proceso 8640 (MP Francisco Escobar Hernández). Sobre vulneración del principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL pueden consultarse, entre otras, las siguientes sentencias de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia: Sentencias de 07/02/1996 (MP Ramón Zuñiga Valverde); 15/02/96 (MP Francisco Escobar Henriquez); 17/07/96 (MP.

Ramón Zuñiga Valverde); 02/08/96 (MP Francisco Escobar Henriquez); 25/09/97 (MP Fernando Vásquez Botero); 21/10/98 (MP Jorge Ivan Palacio Palacio). En especial, por su importancia desde el punto de vista de la constitucionalización del derecho laboral, debe resaltarse la sentencia de 10 de diciembre de 1998, en la cual la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, dando aplicación a los principios constitucionales que gobiernan el derecho laboral, consideró que el empleador está obligado a reajustar equitativamente el salario de sus trabajadores en atención al principio según el cual a trabajo igual salario igual (CP art. 13 y 53). Al respecto dijo la Corte: “En suma, el artículo 13 constitucional, en armonía con el 140 del C.S.T., no deja sin consecuencias la discriminación que efectúe un empresario en un trabajador, privándole de su labor de manera unilateral o por culpa de aquél, y manteniéndole indefinidamente el mismo salario, mientras que a los demás de su rango profesional o nivel directivo si se les incrementa. Estas situaciones imponen, en estos específicos casos, el tratamiento igualitario descrito, con base en los referidos preceptos, en concordancia con los principios del ordenamiento constitucional atrás mencionados”. En consecuencia, la Corte condenó al empleador a pagar al demandante los reajustes de salarios y prestaciones, calculados según los reajustes realizados a los trabajadores de la empresa que ocupaban un cargo directivo similar al del demandante. Cabe observar que según alguno de los salvamentos de voto que se produjeron con ocasión de la anterior decisión, la solución dada al caso estudiado desatiende la obligación que tienen los jueces de someterse al imperio de la ley, pues prefiere la aplicación del principio de igualdad (CP art. 13) que la aplicación del artículo 230 del CST según el cual el salario se pacta entre el empleador y el trabajador. La discusión anterior y la posición de la mayoría, indica con claridad que la Corte Suprema de Justicia ha reconocido el valor de la Constitución como norma jurídica (CP art. 4) y ha comenzado a interpretar y aplicar el derecho legislado conforme a los valores, principios y derechos consagrados en la Carta.

[6] Pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-119/97 o T-262/98 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). [7] Sentencia T-262/98 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[8] Sentencia T-573/94 (MP Fabio Morón Díaz); SU-547/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo). En el mismo sentido, SU-519/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo).

[9] Sentencia T-638 de 1996 (MP. Vladimiro Naranjo Mesa); T-079 de 1995 (MP Alejandro Martínez Caballero); T-373/98 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[10] Sentencia T-373/98 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). Sobre la importancia de plazos suficientes para adelantar un proceso con las debidas garantías, puede consultarse, entre otras, la sentencia C-272/99 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[11] Corte Interamericana de Derechos Humanos, sobre el concepto de plazo razonable se puede consultar el Caso Genie Lacayo , sentencia de enero 29 de 1997, serie C, N° 30, §§ 77-81;

Caso Suárez Rosero , sentencia de noviembre 12 de 1997, serie C, N° 35, §§67-75. A este respecto, la Corte ya había señalado: “Los artículos 7-5 y 8-1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, incorporada al derecho interno de Colombia mediante la Ley 16 de 1972, determinan que toda persona tendrá derecho a ser juzgada dentro de un plazo razonable . (...) No parecería absurdo pensar que el concepto de razonabilidad de los plazos judiciales consagrado en los artículos 7-5 y 8-1 de la Convención Americana de Derechos Humanos resulta vulnerado tanto por la excesiva duración de un determinado procedimiento judicial como por la excesiva brevedad del mismo que sea capaz por sí sola de generar indefensión. De este modo, tras el "análisis global" del procedimiento de que se trate, así como del examen de la complejidad de los asuntos que se debaten a través del mismo, bien podría llegarse a la conclusión de que los términos a los que se encuentra sujeto el señalado procedimiento son irrazonablemente breves para lograr un reconocimiento o defensa cabales de los derechos en litigio y, por ende, no se ajustan a la Constitución", sentencia C-272/99 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[12] Sentencia SU-667/98 (MP José Gregorio Hernández Galindo). [13] En este sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-102/95 (MP Alejandro Martínez Caballero); T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-79/95 (MP Alejandro Martínez caballero); SU- 519/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo); T-664/94 (MP Fabio Morón Díaz).

[14] A este respecto la Corte ya había indicado: “2.1. El proceso de constitucionalización de los derechos laborales tuvo lugar en el primer cuatrienio del siglo XX, como una consecuencia directa de la adopción del concepto de Estado social de derecho. Es así cómo la constitución de Querétaro de 1917 consagra protecciones generales y específicas sobre salario, libertad sindical, derecho de huelga, etc. Poco después la constitución de Weimar (1919) - modelo de las constituciones europeas de la posguerra - se refiere al trabajo en términos de factor esencial de la vida económica y política del país, lo cual se manifiesta en la adopción de compromisos estatales claros y efectivos en favor de la clase trabajadora. 2.2. La adopción constitucional del Estado social en materia laboral es un tema generalizado en todas las constituciones occidentales (entre las que se destacan la Constitución italiana de 1947, en cuyo artículo primero se dice que "Italia es un estado fundado en el trabajo"; la constitución francesa de 1958, portuguesa de 1976 y española de 1978) y en los documentos internacionales de protección de los derechos humanos.” Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[15] Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). [16] Sobre la dimensión constitucional del principio a trabajo igual salario igual pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); C-051/95 (MP Jorge Arango Mejía), T-79/95 (MP Alejandro Martínez caballero); SU- 519/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo);

T-664/94 (MP Fabio Morón Díaz). [17] En el mismo sentido se había manifestado esta Corporación al señalar: “Los motivos de discriminación anotados no excluyen otros posibles que puedan dar lugar a un trato infundado. Los textos internacionales, así como la Constitución Colombiana en su artículo 13, tienen un propósito enunciativo y no taxativo. Esta interpretación es, además, la única compatible con el postulado de la efectividad de los derechos consagrado en la constitución política y con los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos, en los cuales se prohibe la discriminación por razones de color, raza, sexo, idioma, religión opinión, (...) y por cualquier otra condición.” Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[18] Sentencia SU-342 de 1995 (MP Antonio Barrera Carbonell). [19] Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). [20] Para demostrar su aserto se anexan tres declaraciones extrajuicio y una denuncia pública de docentes que alguna vez fueron profesores vinculados mediante contrato especial hora cátedra que no fueron llamados nuevamente a laborar con la Universidad y quienes afirman que esto obedeció, entre otras cosas, a su afiliación al sindicato. Adicionalmente, se acompaña una declaración extra juicio de un profesor de contrato a término indefinido que señala que ha sido objeto de persecución y no le han concedido beneficios que si le han sido conferidos a otros trabajadores, entre otras cosas, por estar afiliado al Sindicato. Sin embargo, las afirmaciones no son concretas y no se aporta prueba alguna que las respalde.

[21] Cfr. Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz). [22] El dato que a este respecto aporta la Universidad es distinto. El centro docente indica que 66 profesores vinculados a través de contrato semestral se encuentran vinculados al Sindicato. Añade que estos profesores han sido contratados sucesivamente en los últimos tres periodos académicos.

[23] Sobre esta cuestión Cfr. la SU-569 de 1996 (MP José Gregorio Hernández Galindo). [24] SU-995/99 (MP Carlos Gaviria Díaz). Al respecto, la Corte ha afirmado que “ En este orden de ideas, la noción de salario ha de entenderse en los términos del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo - relativo a la protección del salario -, ratificado por la Ley 54 de 1992, que en el artículo 1 ° señala:

"El término ´salario´ significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar".

Esto quiere decir que para efectos del significado que en nuestro ordenamiento ha de tener la voz salario y, sobre todo, para la protección judicial del derecho a su pago cumplido, deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes”. SU-995/99 (MP Carlos Gaviria Díaz).

[25] SU-995/99 (MP Carlos Gaviria Díaz). [26] Sentencia T-373/98 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz). Sobre la importancia de plazos suficientes para adelantar un proceso con las debidas garantías, puede consultarse la sentencia C-272/99 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

[27] Sentencia SU -342/95 (MP Antonio Barrera Carbonell). [28] Sentencia SU-569 de 1996 (MP José Gregorio Hernández Galindo).

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 21 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.