COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/345/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/345/07
Expediente	—
Fecha	2007-05-10
Sala	Sala Novena de Revisión
Magistrado ponente	Dra CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Accion De Tutela
- Contrato De Trabajo
- Accion De Tutela Y Medio De Defensa Judicial
- Medio De Defensa Judicial
- Derecho De Asociacion Sindical
- Derecho A La Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Constitución, afiliación y permanencia al interior de una organización sindical por creación directa e indirecta de estímulos para que los trabajadores Acción de tutela instaurada por Israel García Godoy, Jesús Franco

Texto completo

T-345-07 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-345/07 ACCION DE TUTELA -Procedencia /ACCION DE TUTELA -Legitimación de los trabajadores individualmente considerados para instaurarla ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Subordinación SUBORDINACION LABORAL -Concepto según jurisprudencia constitucional CONTRATO DE TRABAJO -Subordinación como elemento esencial ACCION DE TUTELA Y MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Procedencia excepcional MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL -Litigios contractuales ACCION DE TUTELA- Conflictos entre patronos y trabajadores DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Alcance y contenido/ DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Carácter voluntario para su constitución, afiliación y permanencia al interior de una organización sindical CONVENCION COLECTIVA- No discriminación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Vulneración por creación directa e indirecta de estímulos para que los trabajadores sindicalizados se retiren del sindicato/ DERECHO A LA ASOCIACION SINDICAL -Vulneración por estimular deserción PRINCIPIO DE REMUNERACION MINIMA VITAL Y MOVIL- Mantenimiento del poder adquisitivo Referencia: expedientes T-1505520, T-1501755 y T-1508865 Acción de tutela instaurada por Israel García Godoy, Jesús Franco Rojas y José Adalver Ríos Monroy contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

Magistrada Ponente: Dra. CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ. Bogotá, D.C., diez (10) de mayo de dos mil siete (2007). La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CLARA INÉS VARGAS

HERNÁNDEZ, JAIME ARAÚJO RENTERÍA y MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro del proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Civil Municipal de Melgar Tolima, y el Juzgado Primero Civil del Circuito de Melgar Tolima, referente a la acción de tutela instaurada por Israel García Godoy contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM; los proferidos por el Juzgado Civil Municipal de Melgar Tolima y el Juzgado Primero Civil del Circuito de Melgar Tolima, dentro de la acción de tutela instaurada por Jesús Franco Rojas contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM; y los dictados por el Juzgado Civil Municipal de Melgar Tolima y el Juzgado Segundo Civil del Circuito de Melgar Tolima, dentro de la acción de tutela instaurada por José Adalver Ríos Monroy contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM.

Atendiendo a que en auto de enero 19 de 2007, la Sala de Selección de Tutelas número 1 de esta Corporación, decidió seleccionar el proceso de tutela T-1505520, para su revisión ante la Corte, e igualmente, la referida Sala de Selección de Tutelas, en Auto de enero 30 de 2007, seleccionó para su revisión el expediente de tutela número T-1501755, y resolvió acumular los expedientes señalados.

Además, en auto del 23 de febrero de 2007, la Sala de Selección Número Dos, resolvió seleccionar el expediente de tutela número T-1508865, el cual mediante auto del 10 de abril del corriente año, proferido por la Sala Novena de Revisión de esta Corporación, se acumuló a los expedientes previamente señalados atendiendo a la unidad de materia.

I. ANTECEDENTES A través de escritos presentados ante los organismos judiciales competentes, los señores Israel García Godoy, Jesús Franco Rojas y José Adalver Ríos Monroy, instauraron sendas acciones de tutela contra la Caja de Compensación Familiar CAFAM, por considerar vulnerados sus derechos fundamentales a la vida, trabajo, movilidad en el salario, igualdad y a la libertad de asociación.

1.- Relación temática de los expedientes acumulados. La controversia suscitada en los expedientes acumulados tiene como punto de origen, la falta de incremento salarial respecto de los años 2005 y 2006 de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor, a los empleados de la Caja de Compensación Familia Cafam, vinculados al Sindicato de Cajas de Compensación Familiar Sinaltracaf.

Los actores manifiestan que prestan sus servicios personales, subordinados y sin solución de continuidad a la Caja de Compensación Familiar CAFAM, a través de un contrato laboral a término indefinido.

Exponen que se encuentran afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar “SINALTRACAF”, a lo que atribuyen que la entidad accionada haya establecido una política de discriminación salarial, atendiendo a que empleados de la misma entidad, con igual antigüedad y cargo, perciben asignaciones salariales superiores a la de éstos, pues a los empleados no sindicalizados se les ha hecho el respectivo aumento salarial a partir del primero de enero de 2005 y 2006, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor.

Señalan los demandantes que CAFAM celebró un pacto colectivo con los trabajadores que no hacen parte del Sindicato de las Cajas de Compensación Familiar, a través del cual hizo el correspondiente aumento salarial para los periodos reseñados.

Indican que, presentaron derechos de petición ante el Director Administrativo de la entidad accionada, con el objeto de que les reconociera y se hiciera efectivo el pago del incremento salarial a partir del primero de enero de 2005, de acuerdo con el IPC certificado por el DANE, tal como se les aplicó a los trabajadores que se adhirieron al Pacto Colectivo, al cual la entidad accionada respondió:

“la empresa no puede considerar favorablemente su solicitud de incremento salarial anual, debido a que dicho aumento debe realizarse a través del proceso de Negociación Colectiva, con la organización sindical a la cual pertenecen. La Caja ha estado atenta desde el mes de noviembre de 2004 a la presentación del pliego de peticiones, por parte de SINALTRACAF, para dar comienzo al proceso de negociación, dentro del escenario previsto por al ley laboral, incluido el capitulo de aumento de salarios (sic)” .

Respecto de este punto, los actores advierten que la organización sindical a la que pertenecen, no considera la posibilidad de presentar un pliego de peticiones, a fin de no comprometer las pocas garantías alcanzadas con la Convención Colectiva de Trabajo y el Laudo Arbitral vigente, entre Sinaltracaf y Cafam, mediante la cual se decidió someter a prorroga automática lo allí pactado.

Resaltan los actores, que lo pretendido por la entidad accionada es degradar la convención colectiva, al referido pacto colectivo, lo que bajo su óptica, lesionaría los intereses de los trabajadores sindicalizados. Adicionalmente señalan que respetan la decisión del sindicato de no presentar un pliego de peticiones ante el ente demandado, pues entienden que ello corresponde a la autonomía del colectivo y no a una decisión individual, por lo que consideran que independientemente del hecho del ser sindicalizados, sus salarios no debe ser objeto de discriminación y debe incrementarse en el monto aplicado al resto de trabajadores.

Además, señalan que la falta del incremento salarial les ha irrogado graves perjuicios personales y familiares, atendiendo a que se ha reducido el poder adquisitivo de sus salarios, lo que ha desembocado en el correspondiente deterioro en la calidad de vida de éstos y de sus núcleos familiares.

Finalmente relatan los tutelantes, que a raíz de la desigualdad en las relaciones laborales, se ha estimulado la deserción sindical, lo que se constituye en un claro atentado contra el derecho de asociación sindical, pues la organización para noviembre de 2004 contaba con 76 afiliados en CAFAM y como consecuencia de la suscripción al pacto colectivo, dicho número, se ha reducido a 64 asociados.

Por las razones anteriores pretenden que se declare que la entidad accionada ha violado de manera flagrante sus derechos fundamentales. Como consecuencia de lo anterior, solicitan les sea actualizado el poder adquisitivo de su salario de conformidad con el IPC certificado por el DANE a partir de los años 2005 y 2006.

2. Respuesta de la entidad demandada. Por intermedio de su representante la entidad se opuso en cada uno de los procesos a las pretensiones formuladas. Argumenta que no le es posible equiparar los salarios de los accionantes al de otros trabajadores que se encuentran en una situación laboral completamente distinta, debido a que el salario de los actores corresponde al pactado en la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre CAFAM y Sinaltracaf, compendio normativo al que accedieron voluntariamente y que se encuentra vigente. Señala que no es posible hacer el incremento salarial correspondiente a los años 2005 y 2006, pues no se ha ejecutado el proceso de negociación colectiva, que es el escenario legal en el cual se definen los porcentajes de incremento que deben aplicarse al personal sindicalizado. Por tal motivo, considera que no se ha hecho por parte de la empresa discriminación alguna, teniendo en cuenta que la normatividad laboral no permite ejecutar modificaciones unilaterales a los acuerdos colectivos de trabajo, por tanto no puede apartarse de lo pactado con la organización sindical de los trabajadores.

Expone que el incremento salarial del que disfrutan los trabajadores no sindicalizados, corresponde al pacto colectivo y no a una decisión unilateral de la empresa, por tanto si la convención colectiva se encuentra vigente y en ella no se contempló incremento salarial para los años 2005 y 2006, no le corresponde a la empresa accionada realizar el reajuste al sueldo de los trabajadores cubiertos por la precitada convención. En consecuencia, no se debe acudir a la acción de tutela, cuando existe un escenario idóneo y legal para discutir los incrementos salariales a los que aspiran los

accionantes, en pro de no vulnerar el derecho a negociar que se predica no solo de los sindicatos, sino de los empleadores en el marco del principio legítimo de la buena fe y del equilibrio en las relaciones de trabajo.

Adicionalmente, advierte que los derechos que pretenden tutelar los accionantes son susceptibles de ser ventilados en un proceso ordinario laboral, por ende no considera que sea procedente dar aplicación a la acción de tutela como medida excepcional transitoria, por cuanto no se han demostrado perjuicios irremediables.

3. Pruebas relevantes que obran dentro de los expedientes. 3.1. Entre las pruebas aportadas en el trámite de las acciones de tutela, la Sala destaca de manera conjunta las siguientes:

· Copia del Pacto colectivo de trabajo celebrado entre CAFAM y los trabajadores no sindicalizados (Expediente T-1505520 folios 44 a 68). · Folleto del Laudo Arbitral Sinaltracaf-Cafam 2003-2004, mediante el cual se dirimió el conflicto colectivo existente entre la Caja de Compensación Familiar CAFAM y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar Sinlatracaf (Expediente T-1505520 folios 69 a 81).

· Copia de la Convención Colectiva de Trabajo Sinaltracaf-Cafam 2001 2002 (Expediente T-1505520 folios 143 a 156). · Copia del oficio remitido por Cafam a Sinaltracaf, de fecha 3 de marzo de 2006, donde ratifica que la Empresa se encuentra atenta a la presentación de un pliego de peticiones para impulsar el escenario de concertación (Expediente T-1505520 folios 157 y 158).

· Copia del oficio presentado por la Subdirectiva de “Sinaltracaf”, seccional Bogotá D. C. dirigida al Director Administrativo de la entidad accionada, de fecha 20 de diciembre de 2005, donde manifiestan que no aceptan la propuesta presentada por CAFAM, por considerarla lesiva a sus intereses (Expediente T-1505520 folio 159).

· Listado remitido por Cafam, donde se relacionan los funcionarios que cuentan con contrato a término indefinido, señalando quienes son sindicalizados e igualmente se especifica aquellos trabajadores a los cuales se les hizo el respectivo aumento salarial (Expediente T-1505520 folios 160 a 188).

3.2. Pruebas que se destacan en cada caso particular: Expediente T-1505520: Israel García Godoy. · Constancia laboral del señor Israel García Godoy, donde se establece que se encuentra vinculado con CAFAM a través de contrato a término indefinido desde agosto de 1990 y devenga una asignación mensual de setecientos noventa y seis mil trescientos pesos ($796.300) (folio 41).

· Derecho de Petición de interés particular, mediante el cual se solicita al Director Administrativo de Cafam, el reconocimiento y pago del incremento salarial a partir del primero de enero de 2005, de acuerdo con el IPC (folios 83 y 84).

· Copia de los recibos de servicios públicos domiciliaros correspondientes de las empresas Enertolima y Hydrosmelgar correspondientes a los meses de abril y mayo de 2006, por valor de $41.751,oo y $7.390,oo respectivamente (folios 97 y 98).

Expediente T-1501755: Jesús Franco Rojas. · Constancia laboral del señor Jesús Franco Rojas, donde se establece que se encuentra vinculado con CAFAM a través de contrato a término indefinido desde febrero de 1978 y devenga una asignación mensual de setecientos once mil setecientos setenta y ocho pesos ($711.778) (folio 41).

· Derecho de petición de interés particular, mediante el cual se solicita al Director Administrativo de Cafam, el reconocimiento y pago del incremento salarial a partir del primero de enero de 2006, de acuerdo con el IPC (folio 45).

· Respuesta al derecho de petición elaborado por el accionante, por parte del Jefe de Departamentos de Recursos Humanos de Cafam (folio 46). · Derecho de petición de interés particular, mediante el cual se solicita al Director

Administrativo de Cafam, el reconocimiento y pago del incremento salarial a partir del primero de enero de 2005, de acuerdo con el IPC (folios 47 y 48).

· Copia de los recibos de servicios públicos domiciliaros correspondientes de las empresas Enertolima correspondientes a los meses de noviembre de 2004, enero de 2005 y febrero de 2006 por valor de $17.375, $17.375 y 27.485, respectivamente; así como los correspondientes a Hydros Melgar S. en C.A. E.S.P., referente a los meses de noviembre de 2004, abril de 2005 y abril de 2006, por valor de $23.530, $28,320 y $33.110, respectivamente (folios 108 a 113).

Expediente T-1508865: José Adalver Ríos Monroy. · Constancia laboral del señor José Adalver Ríos Monroy, donde se establece que se encuentra vinculado con CAFAM a través de contrato a término indefinido desde febrero de 1978 y devenga una asignación mensual de seiscientos setenta y dos mil ochocientos noventa y tres pesos ($672.893) (folio 41).

· Derecho de petición de interés particular, mediante el cual se solicita al Director Administrativo de Cafam, el reconocimiento y pago del incremento salarial a partir del primero de enero de 2005, de acuerdo con el IPC (folios 95 y 96).

· Copia de los recibos de servicios públicos domiciliaros correspondientes de las empresas Telecom, correspondiente al periodo de febrero a marzo de 2006 por un valor de $73.060; Hydros Melgar S. en C.A. E.S.P. correspondiente al periodo de febrero a marzo de 2006, por valor de $20.730; así como el correspondiente a Enertolima, referente al mes de mayo de 2006 por valor de $110.357 (folios 110 a 112).

II. DECISIONES JUDICIALES OBJETO DE REVISION. 1. Sentencias de Primera Instancia 1.1. Expedientes T-1505520, T-1501755 y T-1508865. Correspondió conocer de estas acciones de tutela al Juzgado Primero Civil Municipal de Melgar Tolima, quien mediante providencias de septiembre 05 de 2006, negó la protección solicitada por los demandantes, tras considerar en todos los casos que:

“Si bien el accionante actúa a nombre propio expresando que pretende proteger un derecho fundamental propio, en realidad el origen del asunto tiene su asiento en intereses colectivos, por cuanto esa alegación debería ser presentada por el ente jurídico que cobija a los trabajadores y que en casos como este no es otro que el sindicato que es el que cuenta con legitimación para accionar, que es diferente al interés jurídico que pueda tener quien formula una acción a nombre propio.” En este sentido, considera que el legitimado para actuar en el presenta asunto es el sindicato como representante de la colectividad, atendiendo a que la decisión adoptada debe cobijar a todos los que se encuentren en la misma situación de manera que se evite un desequilibrio en caso de que unos sean beneficiados y otros no por las distintas decisiones que se llegaren a tomar. Por tanto, en su entender los accionantes no cuentan con legitimación para impetrar el amparo solicitado.

2. Impugnaciones 2.1. Expedientes T-1505520, T-1501755 y T-1508865. Inconformes con la decisión adoptada los actores impugnaron el fallo bajo el argumento que independientemente de la posición del sindicato, de no presentar un pliego de peticiones ante la entidad accionada, sus salarios no deben ser objeto de discriminación y deben incrementarse en el mismo monto aplicado al resto de los trabajadores no afiliados al ente sindical, atendiendo a que sus peticiones se encuentran encaminadas a que les sea reconocido el carácter vital y móvil de sus remuneraciones, para que no pierdan el poder adquisitivo, por efecto del aumento del costo de vida, tal como les ha venido ocurriendo, mas aun por tratarse de padres de familia con personas a cargo.

Por otra parte señalan que, la organización sindical decidió someter la convención colectiva de trabajo a la prorroga automática, lo que no es óbice para que el empleador no actualice los salarios de todos los trabajadores, ya sean sindicalizados o no, pues el valor del dinero por ser fuente de subsistencia no puede quedar inmutable en un lapso tan grande. Adicionalmente exponen que, los incrementos salariales que alcancen el monto del IPC, se limita a reconocer la inflación como una realidad que no puede recargarse a los trabajadores y no reporta un poder de compra mayor.

3. Sentencias de Segunda Instancia 3.1 Expedientes T-1505520 y T-1501755 El Juzgado Primero Civil del Circuito de Melgar Tolima, a través de providencias de octubre 18 de 2006, decidió confirmar en todas sus partes las sentencias impugnadas, al considerar que la acción de tutela solo procede frente a la existencia de otros mecanismos de defensa judicial, de manera transitoria y bajo el supuesto de que el actor se encuentre ante un perjuicio irremediable, suceso que a su criterio no se cumple en las presentes acciones, pues los accionantes devengan más de un salario mínimo legal mensual vigente lo que le permite satisfacer sus necesidades básicas.

3.2 Expediente 1508865 El Juzgado Segundo Civil del Circuito de Melgar Tolima, mediante providencia del 24 de octubre de 2006, resolvió confirmar el fallo impugnado, al considerar que si bien el accionante invoca la protección de derechos de contenido individual, los derechos que pudieran ser afectados serían los de carácter colectivo, por cuanto se involucra a la colectividad aforada, de manera que le corresponde al representante del sindicato instaurar la protección de los derechos que se consideran vulnerados, por lo tanto el actor carece de legitimación en la causa por activa de acuerdo con la reglamentación que rige la acción de tutela.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. Competencia Es competente esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional para revisar los fallos mencionados, de conformidad con lo establecido en los artículos 86, inciso tercero, y 241 numeral noveno de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Presentación del caso y planteamiento del problema jurídico. Los accionantes arguyen que la Caja de Compensación Familiar CAFAM incurrió en una vulneración a sus derechos fundamentales, por cuanto no ha hecho el respectivo aumento salarial correspondiente a los años 2005 y 2006, de acuerdo con el IPC, certificado por el DANE, por tal razón, consideran que se les debe al actualizar su salario para no perder el poder adquisitivo del mismo, pues de otra manera se estaría afectando sus derechos al trabajo, a la movilidad salarial, a la igualdad y la libertad de asociación.

Por su parte, la entidad accionada estima que la tutela resulta improcedente por cuanto existe un trámite que se debe seguir en estos casos, como lo es, el proceso de negociación colectiva. Además considera que no existe un perjuicio irremediable que permita acudir a esta vía para solucionar un conflicto que debe ser resuelto por la jurisdicción ordinaria.

A su vez, los jueces de instancia estiman que no es procedente la acción de tutela, pues no existe legitimación por activa, atendiendo a que cualquier decisión tomada respecto de los accionantes afectaría la colectividad a la que pertenecen, es decir a los demás miembros del sindicato que se encuentran vinculados a Cafam; adicionalmente señalan que existen otros medios de defensa judicial y no se evidencia la presencia de un perjuicio irremediable.

Así las cosas, corresponde a la Sala establecer, si la Caja de Compensación Familiar CAFAM vulneró a los accionantes sus derechos fundamentales a la igualdad y libertad de asociación, atendiendo a que no se les ha incrementado el salario en los años 2005 y 2006, de acuerdo al IPC, certificado por el DANE.

Para desarrollar el problema planteado, se debe establecer de manera preliminar la procedencia de la acción de tutela, respecto a la legitimación para atacar acciones u omisiones de particulares y aquellas circunstancias en que a pesar de existir otro mecanismo de defensa judicial, éste no resulta idóneo para alcanzar la defensa de los derechos invocados.

Sólo de llegarse a la conclusión de que la tutela tiene vocación de procedibilidad, se desarrollará las reglas jurisprudenciales de los derechos de igualdad y asociación en los eventos en que el empleador establece beneficios diferenciados entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, promoviendo la deserción sindical; así como la movilidad salarial como garantía dirigida a mantener el poder adquisitivo del salario.

Abordados estos asuntos se procederá al estudio del caso concreto, a fin de establecer si los actores tienen o no, derecho al amparo invocado.

3. Procedencia de la acción de tutela 3.1 Como ha sido reiterado en múltiples ocasiones por esta Corporación, la acción de tutela es un mecanismo de origen constitucional de carácter residual, subsidiario y cautelar, encaminado a la protección inmediata de los derechos fundamentales de las personas que están siendo amenazados o conculcados [1] .

Así como lo establece el inciso 1° del artículo 86 de la Constitución Política de Colombia que consagra: " Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar mediante un procedimiento preferente y sumario, por si misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales . Atendiendo al precepto constitucional enunciado, observa la Sala que respecto a los trabajadores individualmente considerados, en primera instancia se puede deducir que están legitimados para interponer a nombre propio la acción de tutela para la protección de los derechos fundamentales que, consideren les han sido vulnerados.

En efecto los trabajadores no están ejerciendo y no gozan de legitimidad para asumir la representación del sindicato, simplemente están solicitando el amparo de sus derechos individualmente concebidos para que se les reconozca el aumento salarial que corresponde a los años 2005 y 2006. De lo expuesto se colige que la nivelación salarial solicitada hace relación a un interés de contenido individual, máxime si se tiene en cuenta que lo invocado es en pro de atender sus necesidades y las de su grupo familiar, lo que dista de algún tipo de beneficio colectivo que deba ser impetrado por otra vía a través del colectivo, es decir el sindicato al cual pertenecen. Por tanto entiende la Sala que los actores cuentan con legitimidad por activa para interponer la demanda de tutela.

3.2 Adicionalmente encuentra la Corte que la solicitud de amparo constitucional, está dirigida contra una entidad privada, frente a la cual los actores se encuentran en una condición de subordinación laboral, situación que se encuentra descrita en el inciso final del Art. 86 de la Constitución, que reza "la acción de tutela procede contra particulares, entre otros casos, respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación e indefensión".

A su turno desarrollado por los numerales 4 y 9 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 . En este punto la Corte ha establecido que, tratándose del trabajador como sujeto activo en la acción de tutela cuando ésta se dirige contra su empleador, se entiende que aquel se encuentra en un estado de subordinación frente a éste, lo anterior si se tiene en cuenta la naturaleza misma del contrato laboral.

[2] Aunado a lo anterior, esta Corporación ha desarrollado el concepto de subordinación como el poder de dirección en la actividad laboral y la potestad disciplinaria que el empleador ejerce sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa [3] y a su vez se refiere a ésta como aquella situación jurídica en que se encuentra una persona, de la cual se deriva la obligación de acatar órdenes impartidas por un tercero, como consecuencia de una estructura jerárquica regulada por un acuerdo entre las partes.

En este sentido, este Tribunal Constitucional ha aclarado que -"El concepto de subordinación, como sinónimo de sujeción a un sistema jerarquizado de expresión de órdenes, en principio concuerda más bien con el fundamento y razón de ser del contrato de trabajo. Y, aún allí, en el campo del derecho laboral, se admite la existencia de servicios personales -como, por ejemplo, las asesorías prestadas por abogados o contadores independientes-, claramente tipificables fuera del ámbito del Código Sustantivo del Trabajo." (Sent. T- 003 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía) Por otra parte esta Corte en sentencia T-161 de 1993 MP. Antonio Barrera Carbonel, en relación con la subordinación y su protección a través de la acción de tutela determinó:

"La subordinación laboral, le da al principio de igualdad una fisonomía distinta, toda vez, que la posición de igualdad existe en el acto de contratación del trabajador, por lo menos desde el punto de vista jurídico, pero desaparece, durante el desarrollo del contrato, en que la subordinación del trabajador al patrono se pone en operación por la necesidad de lograr los objetivos del contrato. La subordinación implica además, una limitación a la autonomía del trabajador, dado que el contrato otorga al patrono la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento

de la producción, en beneficio de la empresa. Tales limitaciones a los derechos de autonomía e igualdad, si bien son constitucionales, legítimas y justificables, encuentran en el precepto del numeral 4o del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, un mecanismo idóneo para evitar abusos, que se generarían en el desconocimiento de dichos derechos." Por tanto, en el asunto bajo examen, la acción de tutela en este aspecto resulta procedente, pues los accionantes se encuentran en estado de subordinación o dependencia, respecto de CAFAM, a través de una relación laboral vigente mediante contratos de trabajo a término indefinido, donde se destacan los elementos esenciales de todo contrato laboral, como lo son, prestación personal del servicio, subordinación y remuneración.

3.3 Por otra parte, no escapa del análisis planteado, que lo pretendido por los actores es un reconocimiento de tipo económico, a través del cual se pretende hacer efectivo el aumento salarial de los años 2005 y 2006 de acuerdo al IPC. En este sentido esta Corte ha sido reiterativa al manifestar a través de su jurisprudencia la regla general referente a que la acción de tutela no es la vía judicial apropiada para lograr el efectivo pago de acreencias laborales, atendiendo a que existen otros medios de defensa judicial como lo son los jueces ordinarios en esta materia, por tanto en primer término la acción resultaría improcedente.

No obstante lo dicho, la solicitud de nivelación salarial atañe otros aspectos que merecen la revisión por parte de esta Corporación, como la presunta vulneración de los derechos fundamentales a la libertad de asociación sindical, la igualdad y la movilidad de salario, pues a pesar de existir otro medio de defensa judicial, éste pude resultar insuficiente o ineficaz para garantizar los referidos derechos fundamentales.

Sobre este particular, la Corte Constitucional, a establecido las directrices bajo las cuales a pesar de existir otro medio de defensa judicial, en materia laboral, la acción de tutela resulta procedente, siempre que comporte una vulneración o amenaza de vulneración de un derecho fundamental. Al respecto en la SU. 342 de 1995, con ponencia del Doctor Antonio Barrera Carbonel, se estableció:

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

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

Adicionalmente esta Corte, a través de sentencia de unificación SU-547 de 1997, hizo referencia a la falta de efectividad de la vía ordinaria para llevar a cabal cumplimiento la protección del derecho a la igualdad, debido a las limitaciones propias de un juez laboral, que le permitan en determinados casos evitar la vulneración de derechos fundamentales, al respecto señaló:

"Ha sido constante la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que, frente al objetivo prevalente de asegurar el respeto a los derechos fundamentales por la vía judicial, no es lo mismo cotejar una determinada situación con preceptos

de orden legal que compararla con los postulados de la Constitución, pues la materia objeto de examen puede no estar comprendida dentro del ámbito de aquél, ni ofrecer la ley una solución adecuada o una efectiva protección a la persona en la circunstancia que la mueve a solicitar el amparo, encajando la hipótesis, en cambio, en una directa y clara vulneración de disposiciones constitucionales. La Corte recalcó esa diferencia, respecto de la magnitud del objeto de los procesos, haciendo ver que una es la dimensión de los ordinarios y otra la específica del juicio de protección constitucional en situaciones no cobijadas por aquéllos." Dicha posición fue reiterada en sentencia T-097 de 2006, con ponencia del Doctor Alfredo Beltran Sierra, donde se confirma que de manera excepcional ante ciertas circunstancias, puede abrirse paso a la acción de tutela para resolver este tipo de conflictos, como cuando se trata de salvaguardar de manera efectiva, cierta y oportuna el derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo, por cuanto existen situaciones en las cuales la jurisdicción del trabajo no sería tan efectiva como la acción de tutela para poner término a prácticas o posiciones que conllevan discriminación en las relaciones laborales de los trabajadores, que afectan el mandato constitucional del derecho en condiciones dignas y justas.

En conclusión, la Sala estima que resulta procedente la acción de tutela atendiendo a que los actores, reclaman el reconocimiento el ajuste salarial correspondiente a los años 2005 y 2006, lo que hacer relación a pretensiones de contenido particular, adicionalmente se encuentran vinculados con la entidad accionada a través de un contrato de trabajo a término indefinido, del cual se deviene una relación de subordinación que legitima por pasiva a la empresa demandada. Por último las acciones adquieren el grado de procedibilidad, atendiendo a que dentro de las pretensiones se extrae una posible vulneración de los derechos a al igualdad y asociación, así como la movilidad del salario, frente a las cuales la protección que ofrece la vía ordinaria resulta insuficiente e ineficaz.

4. Derecho a la Igualdad y Derecho de Asociación. Como lo ha establecido esta Corporación en otras oportunidades, el derecho de asociación sindical es una garantía de rango constitucional inherente al ejercicio del derecho al trabajo y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la carta política [4] . En este sentido las actuaciones que desarrolle el empleador, no pueden afectar la libre voluntad de sus trabajadores, ya sea para construir agremiaciones sindicales, afiliarse o permanecer en ellas. Pues como ha sido la posición reiterativa de esta Corporación, el derecho de asociación destaca dentro de sus particularidades el carácter voluntario, el cual depende de la autodeterminación del individuo frente a la constitución, afiliación y permanencia al interior de una organización sindical.

En este orden de ideas, cualquier determinación adoptada por el empleador tendiente a generar en los miembros del sindicato la idea de retirarse del mismo, ya sea por mejora en las prestaciones o diversos incentivos a aquellos trabajadores no sindicalizados, son considerados como comportamientos abiertamente violatorios del derecho de libertad de asociación. En este sentido, en las relaciones laborales propias de una empresa, las condiciones tanto para trabajadores sindicalizados, como para aquellos que no consideran la posibilidad de vincularse a una organización de este tipo, deben ser en esencia las mismas y si por algún motivo surgen éstas, deben estar debidamente sustentadas y justificadas en criterios objetivos y razonables.

Así las cosas, la Corte ha establecido que el derecho de asociación sindical se vulnera cuando directa o indirectamente se crean estímulos para que los afiliados a un sindicato se retiren del mismo. Así cuando el empleador establece beneficios diferenciados entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, se configura una vulneración directa al derecho a la igualdad y mediata al derecho de asociación sindical, pues con dicho trato diferenciado promueve la deserción sindical, debido a que sus miembros se ven discriminados en aspectos fundamentales de su relación laboral, por pertenecer a ese tipo de agremiaciones.

En este sentido la Corte, estableció en sentencia SU-569 de 29 de octubre 1996, M. P. Antonio Barrera Carbonell que: “... las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad.” Por tanto al coexistir en una empresa pactos y convenciones colectivas, éstos deben regular equitativamente las relaciones de trabajo de la empresa, en pro de garantizar el derecho a la igualdad. En la misma dirección se ha precisado que, la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, se encuentra limitada por las normas constitucionales.

En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales [5] .

En consecuencia, a pesar de existir acuerdos lícitos con aquellos trabajadores que no pertenecen a una asociación sindical, se vulnera el derecho a la asociación sindical si las diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los agremiados, lo que a la postre podría convertir en minoritaria su participación al interior del ente empleador. Al respecto en sentencia T-136 de 1995 (MP. José Gregorio Hernández Galindo) expresó:

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

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

Debe recordarse que al derecho de asociación es inherente la libertad, por lo cual resulta violado tanto cuando se coacciona externamente al individuo para que se asocie como cuando se lo obliga a asociarse. Esa libertad tiene que ser garantizada por el patrono aún en mayor grado cuando se trata de la asociación sindical, ya que ello corresponde a un elemental principio de lealtad hacia los trabajadores.” Adicionalmente al existir diferencias de orden salarial entre trabajadores de una misma empresa, la misma debe tener fundamento en justificaciones objetivas y razonables. Respecto de este punto la Corte estableció:

(S)e pregunta la Sala cual sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a éste?. La respuesta es que tal fundamento no existe, a no ser que se quiera esgrimir como razón para ello la libertad y la liberalidad patronal. Sin embargo, a juicio de la Corte, dicha razón no se acompasa con el respeto a los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, pues al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos principios y valores constitucionales .(SU 342 de 1995 MP. Antonio Barrera Carbonell) Hechas las precisiones anteriores, se debe concluir que de no existir circunstancias fácticas que justifiquen un trato diferencial entre trabajadores, no le es posible al empleador crear factores de discriminación que además de lesionar derechos individuales afecta el núcleo esencial del derecho de asociación, pues al propiciar la deserción sindical, disminuye la posibilidad de una negociación efectiva, en la eventualidad que ésta se diera entre el ente sindical y la institución empleadora. Por tanto, mientras dichos factores objetivos de diferenciación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, no se encuentren plenamente justificada, los beneficios otorgados deben ser iguales, so pena de incurrir en vulneración de los derechos de igualdad y asociación sindical.

5. Movilidad de Salario. La Constitución Política, consagra una relación directa entre el ingreso económico derivado del trabajo y la satisfacción de las necesidades que enfrentan quienes laboran, el cual no puede ser desconocido ni menoscabado por los empleadores, lo que se constituye junto con los demás derechos que emanan de la constitución en un mínimo irrenunciable para el trabajador e infranqueable por la parte dominante en la relación laboral.

En este sentido, el derecho a que la remuneración laboral sea incrementada se deriva directamente de la Constitución y constituye una garantía dirigida a mantener el poder adquisitivo del salario. En relación a éste aspecto la Corte ha establecido, que en materia laboral no debe predominar indiscriminadamente la autonomía o voluntad de las partes, pues esta situación harían nugatorios los derechos de la parte débil de la relación laboral. Motivo por el cual es necesario aplicar preceptos que, si bien no son acordados por éstas, deben hacer parte integral del contrato de trabajo, en pro de mantener la equidad de la relación. Dentro de los que se cuenta el artículo 53 de la Constitución, según el cual el salario debe ser móvil, atendiendo a la necesidad de mantener el poder adquisitivo de la remuneración salarial, dado que ésta permite a los trabajadores acceder y mantener unas condiciones dignas de vida [6] .

Sobre este punto, la Corte Constitucional expuso, a través de sentencia SU-599 de 1995, con ponencia del Doctor Fabio Morón Díaz, lo siguiente:

"El artículo 53 de la carta, habla precisamente de la remuneración MOVIL. La Corte considera que ese calificativo no sólo comprende al salario mínimo sino a todos los salarios puesto que ello es una lógica consecuencia de la naturaleza sinalagmática y conmutativa de la relación laboral, prueba de lo cual es el reajuste automático de todas las pensiones. Sería absurdo que al TRABAJADOR PASIVO se le reajustara su pensión y no se reajustara su salario AL TRABAJADOR ACTIVO. Por consiguiente, si a un trabajador se le fija un salario y se mantiene el mismo guarismo por más de un año a pesar de que la cantidad y calidad del trabajo permanecen inmodificables, mientras el valor del bien producido aumenta nominalmente, en razón de la depreciación de la moneda, se estaría enriqueciendo injustamente el empleador en detrimento del derecho que tiene el asalariado a recibir lo justo y esto no sería correcto en un Estado, una de cuyas finalidades esenciales es garantizar la vigencia de un orden justo (Preámbulo y art. 2º C.P.), para lo cual el Estado tiene la facultad de dirigir la economía con el fin de asegurar que todas las personas, en particular los de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos (art. 334 C.P.)" [7] .

Adicionalmente, este Tribunal Constitucional, en sentencia SU-995 de 1999, con ponencia del Doctor Carlos Gaviria Díaz, estableció: "…en el seno de una economía inflacionaria, no puede menospreciarse la importancia de la movilidad del salario, expresada como la capacidad de reajustar una asignación dada, estimando las fluctuaciones monetarias e intentando mantener el poder adquisitivo real de los salarios. Al respecto la Corte ha afirmado:

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

[8] . No hay duda de la utilidad de los instrumentos económicos en la fijación de estimados y pautas acerca del funcionamiento o descripción del proceso productivo de un país, pero estos conceptos, al momento de aplicarse a la realidad social, deben integrarse con una teoría general de derechos fundamentales, que en el marco de un Estado Social de Derecho tiende a la maximización de las garantías constitucionales.

Así, es razonable pensar que al momento de esbozar el contenido de la expresión "vida digna" o "mínimo vital", se acuda a los criterios más amplios y realistas posibles para registrar la forma como está conformada la estructura socio económica y asegurar los fines esenciales del Estado -v.gr.

promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (Cfr. artículo 2 C.P.)-." En este orden de ideas, a pesar que de la simple lectura del artículo 53 de la Constitución Nacional, no se desprende la condición móvil de los salarios, ésta Corporación ha llegado a dicha conclusión a través de una comprensión armónica de los principios constitucionales, un ejemplo de ello es la sentencia C-1064 de 2001, a través de la cual se confirmó la línea jurisprudencial sobre el carácter constitucional que asiste a todos los trabajadores de mantener el poder adquisitivo de sus salarios, a través de la cual se hace una interpretación integral de los principios que sustentan el Estado Social de Derecho, atendiendo a la realidad inflacionaria de la economía que afecta directamente el ingreso real de los trabajadores. Sobre el particular se estableció:

"No obstante, la Corte Constitucional estima que una interpretación sistemática de la Constitución permite en efecto afirmar que con base, entre otros, en los fines de construir un orden social justo (Preámbulo y artículo 2), los principios fundamentales de Estado social de derecho, dignidad humana, solidaridad y trabajo, los deberes sociales del Estado – entre ellos los que tienen que ver con promover y garantizar la prosperidad y el bienestar general, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, y la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; tomar medidas para que la igualdad sea real y efectiva; proteger especialmente al trabajo en todas sus modalidades;

garantizar los medios para que las pensiones mantengan su poder adquisitivo constante; asegurar la igualdad de oportunidades para todas las personas – y el mandato del Estado de intervenir de manera especial para asegurar que todas las personas, en particular las de menores ingresos, tengan acceso efectivo a los bienes y servicios básicos, es posible fundamentar un derecho constitucional en cabeza de los trabajadores a mantener el poder adquisitivo real del salario" [9]
.

Así las cosas, esta Sala reiterará la posición referida en la jurisprudencia constitucional citada, sobre la cual se ha determinado que el derecho de los trabajadores al incremento anual de su asignación salarial, se desprende directamente de la Constitución y es de aplicación inmediata, sin que se requiera de desarrollo legal, contractual o convencional.

6. Caso concreto De acuerdo a los hechos y jurisprudencia reseñada, procede esta Sala a determinar si CAFAM ha vulnerado los derechos fundamentales de los actores, al negarse a hacer el incremento salarial correspondiente a los años 2005 y 2006, a los actores, de acuerdo al IPC, certificado por el DANE.

En este sentido obra dentro de los expedientes revisados, que las relaciones laborales entre la empresa accionada y el sindicato de trabajadores de las cajas de compensación (Sinaltracaf) a que están afiliados los actores, se encuentra regidas por un laudo arbitral, el cual únicamente contemplo incremento salarial para los años 2003 y 2004. Por tanto una vez venció dicho periodo, el sindicato no presentó pliego de peticiones ante el empleador, a fin de no entrar en negociación con éste y perder de alguna forma los beneficios alcanzados, situación de la que se valió la Caja de Compensación Familiar para no hacer efectivo el aumento salarial para los trabajadores sindicalizados correspondiente a los años 2005 y 2006.

Respecto a la posición del empleador, de no proporcionar un aumento salarial a los trabajadores sindicalizados, mientras no se adelante una negociación colectiva, y adicionalmente a través de un pacto colectivo hacer el aumento correspondiente a los demás trabajadores no sindicalizados, de acuerdo con el IPC, comporta una flagrante violación no solo contra la naturaleza móvil del salario, sino adicionalmente del derecho a la igualdad y de asociación sindical, pues mientras la remuneración de los trabajadores sindicalizados permanece estática, los precios que como consumidor debe afrontar aumentan año tras año, lo que evidencia una perdida del poder adquisitivo de su remuneración mensual, siendo esta situación utilizada por el empleador como un mecanismo de discriminación que a la postre terminaría disolviendo el sindicato de trabajadores de las cajas de compensación familiar, que pertenecen a la entidad accionada. Máxime si se tiene en cuenta que el incremento anual del salario no requiere de un contrato, norma o convención colectiva para su

plena validez y eficacia, lo que deja sin asidero jurídico la posición esbozada por el empleador, de no realizar el aumento salarial respectivo, por no existir una regulación convencional que así lo disponga.

Frente a los derechos a la igualdad y asociación sindical, cabe aclarar que tanto los pactos como las convenciones persiguen una finalidad común cual es la de regular las condiciones de trabajo en la empresa, partiendo del objeto social que debe desarrollar y de la realidad objetiva de los instrumentos personales y materiales que debe utilizar para cumplirlo, no resulta justificado ni legitimado entonces, el trato diferenciado que se da a una y a otra clase de trabajadores. Al respecto, esta Corte ha establecido en otras oportunidades, que las convenciones colectivas, son un instrumento propio del derecho laboral que permite a los trabajadores adquirir ciertos beneficios que regulen sus relaciones laborales, en este sentido, no es permitido pactar en ellas condiciones que resulten menos favorables a las establecidas en la constitución y la ley, y asimismo, no es viable, que en ausencia de una regulación expresa en la materia, se dejen de aplicar directamente las normas que establecen garantías mínimas de los trabajadores, como es el caso de la movilidad del salario.

Conforme a las consideraciones que se han hecho sobre la naturaleza jurídica, alcance y efecto de los pactos y convenciones colectivas de trabajo, esta Sala estima que la práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los trabajadores no sindicalizados que suscriben los pactos unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en las convenciones que benefician a los trabajadores sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio. Mas aún si se presume que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato. En tales condiciones, necesariamente se concluye que con dicha práctica la empresa ha violado el principio de igualdad.

En este mismo sentido, encuentra la Sala que dicha situación, también envuelve una violación al derecho de asociación, porque la indicada práctica desestimula la afiliación al sindicato y la permanencia de sus miembros en éste; menoscabando el ámbito de la representación de los trabajadores por el sindicato y consecuentemente su poder de negociación colectiva.

Es así como en situaciones similares a las planteadas, la Corte ha amparado los derechos fundamentales de los trabajadores y como consecuencia de ello a ordenado la nivelación salarial, con el objetivo de proteger los derechos fundamentales a la igualdad y asociación sindical [10] , en aquellos casos en que a trabajadores que desempeñan equivalentes tareas y tienen igual nivel, son tratados en condiciones inferiores desde el punto de vista de la remuneración, por lo que resulta imperativa la nivelación salarial pedida. En este sentido resulta procedente la tutela, atendiendo a que el proceso ordinario se tornaría inepto para el fin específico del restablecimiento de la igualdad.

Hechas las precisiones esbozadas, la Sala concluye que es procedente atender a la solicitud de protección, respecto de la nivelación salarial, a fin de evitar una vulneración del derecho a la igualdad, entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo son y de esta manera impedir que el empleador utilice la discriminación salarial como un mecanismo de presión para la disolución del ente sindical, debido a que aquellos trabajadores sindicalizados han perdido paulatinamente la capacidad adquisitiva de su remuneración, lo que no les está permitiendo acceder y mantener unas condiciones dignas de vida.

Por todo lo anterior, se revocarán las decisiones de instancia y en su lugar la Sala ordenará a la Caja de Compensación Familiar CAFAM, que reajuste y pague, si todavía no lo ha hecho, los salarios de los accionantes, conforme al índice de precios al consumidor, certificado por el DANE.

Por otra parte, cabe aclarar que la decisión adoptada en este asunto, no puede hacerse extensiva a los demás trabajadores de la Caja de Compensación Familiar CAFAM, y que pertenecen al ente sindical, en razón a que los accionantes actuaron a nombre propio y no en representación de “Sinaltracaf” .

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución Política, RESUELVE Primero. REVOCAR las sentencias del dieciocho (18) de octubre de dos mil seis (2006) proferidas por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Melgar Tolima, dentro de los expedientes T-1505520 y T-1501755; y la proferida el veinticuatro (24) de octubre de dos mil seis (2006), por el Juzgado Segundo Civil de Circuito de Melgar Tolima, dentro del expediente T-1508865, en los cuales se negó la protección de los derechos invocados a los señores Israel García Godoy, Jesús Franco Rojas y José Adalver Ríos Monroy, respectivamente, por las razones expuestas en esta providencia. En su lugar, TUTELAR, los derechos a la igualdad y asociación sindical de los accionantes.

Segundo. ORDENAR a la Caja de Compensación Familiar CAFAM que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de esta providencia, proceda a efectuar el aumento salarial a los señores Israel García Godoy, Jesús Franco Rojas y José Adalver Ríos Monroy, conforme al índice de precios al consumidor certificado por el DANE.

Tercero. Por secretaría General líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada Ponente JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General [1] Ver, entre otras, las sentencias T-408 de 2002 T-432 de 2002 SU-646 de 1999 T-007 de 1992.

[2] Corte Constitucional. Sentencia T-1153 de 2000. El artículo 22 del CST, que define el contrato laboral, expone que: “ Contrato de trabajo es aquél por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración...

”. De lo anterior se desprende que los tres elementos esenciales para la configuración de un contrato laboral sean el servicio personal (persona natural), la subordinación o dependencia del empleado para con el empleador y la remuneración.

[3] Cfr . Corte Constitucional, Sentencia C-934/04 MP. Jaime Córdoba Triviño. [4] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1328 de 2001 MP. Manuel José Cepeda Espinosa [5] Corte Constitucional.

Sentencia SU-342 de 1995 MP. Antonio Barrera Carbonell [6] Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-102 de 1995 Alejandro Martínez Caballero. [7] Corte Constitucional, Sentencia T-102 de 1995, M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[8] Corte Constitucional Sentencia T-710 de 1999. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [9] Corte Constitucional, Sentencia C-1064 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa y Jaime Córdoba Triviño. Respecto del carácter constitucional del derecho a la movilidad del salario ver, entre otras, Sentencias C-1433 de 2000, M.P. Antonio Barrera Carbonell y C-931 de 2004, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

[10] Cfr. Corte Constitucional Sentencias T-652/98 MP. Fabio Morón Díaz, y T-707/98 MP. Carlos Gaviria Díaz, mediante las cuales se amparó los derechos al trabajo y a la igualdad de trabajadores discriminados salarialmente siguiendo la línea jurisprudencial esbozada por la Corte en las sentencias de unificación SU 519/97 y SU 547/97. En este mismo sentido esta Corporación profirió las sentencias T-012/07 MP. Rodrigo Escobar Gil y la sentencia T-020/07 MP. Nilson Pinilla Pinilla.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 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.