

La acción de tutela y el derecho colectivo laboral

Víctor Julio Díaz Daza*

Resumen

Con el pretexto de conjurar la violación de algunos derechos fundamentales, a través de la acción de tutela la Corte Constitucional viene tramitando asuntos reservados a los jueces ordinarios.

Abstract

With the excuse of trying to repair the violation of some fundamental rights the utilization of the action of protection subjects reserved to the ordinary judges, are teated by the Constitucional Court.

I. ASPECTOS GENERALES

Fue la Constitución Política de 1991 la que creó entre nosotros una serie de figuras e instituciones nuevas, que aun cuando ya habían sido exploradas o establecidas en otros países, por lo novedosas para los colombianos, crearon naturales y grandes expectativas en la comunidad.

La situación social y política del país, la incompetencia de algunos funcionarios para resolver los asuntos a su cargo, la morosidad de algu-

nos despachos para impartir una pronta y cumplida justicia y el excesivo volumen de los procesos acumulados a lo largo del tiempo imponían una modificación radical en la forma de impartir justicia.

Fue así como nacieron las figuras del Fiscal General de la Nación, del Consejo Superior de la Judicatura y la Corte Constitucional, como instituciones que resolverían completamente los problemas de la nueva Colombia, y la acción de tutela como mecanismo de solución y de protección inmediata de los derechos fundamentales.

A partir de ese momento Colombia no es la misma. Las expectativas,

* Abogado. Profesor de Derecho Laboral en la División de Ciencias Jurídicas de la Universidad del Norte. Autor del libro *Derecho Procesal Laboral*.

por lo original de esta figura de defensa de los derechos fundamentales, invadieron los estrados judiciales. Se tramitaron acciones de tutela de temas tan disímiles como podía la inagotable imaginación del hombre. Así, el practicante de una religión diferente a la católica se sintió habilitado, por ese hecho, para no prestar el servicio militar; el despistado colombiano que creyó que con este mecanismo podría hacer que el juez de tutela nos devolviera la tan querida y añorada Panamá, que nunca debimos perder, o aquel hombre que obtuvo con esta acción un nombre de mujer, determinando la Corte Constitucional que como derecho a la expresión de la individualidad y al libre desarrollo de la personalidad la persona podía escoger el nombre que le plazca, sea éste masculino, femenino o neutro, logrando algunos así, de alguna manera, adquirir a través de la acción de tutela lo que la naturaleza no les dio.

En materia laboral también se presentaron casos interesantes, los cuales, en algunas ocasiones, sirvieron para despistar al atribulado ciudadano y aun al desprevenido litigante. Con esas sentencias ya no se tiene la certeza de que si para reclamar la aplicación del principio a trabajo igual se debería acudir al juez ordinario laboral o al juez de tutela; o si la carga de demostrar que dicho trabajo no fue tan eficiente para el trabajador reclamante era del demandante, como venía sosteniendo inveteradamente nuestra Honorable

Corte Suprema de Justicia, a través de su Sala especializada para ello, o lo era para el demandado, como lo sostiene nuestra Honorable Corte Constitucional, o si era obligatorio mantener una jornada extraordinaria para que el trabajador pudiera seguir recibiendo una remuneración adicional por concepto de horas extras, con el argumento de estarse violando los derechos a la igualdad, los derechos sindicales y la no discriminación.

Pero también sirvió dicha acción para solucionar oportunamente situaciones que de haber seguido los conductos tradicionales hubieran sido decididas, desafortunadamente, demasiado tarde.

Hay que tener en cuenta que en la mayoría de los casos en las decisiones proferidas por la Corte Constitucional respecto a estos asuntos se involucran otros aspectos, como los de justicia social y de equidad, pero no hay que olvidar que los hechos debatidos corresponden a un escenario específico, pero que en muchísimos casos sirven de fundamento a otros funcionarios, sobre todo de provincia, que creen encontrar en esas decisiones jurisprudenciales un soporte para sus futuras decisiones, aun cuando correspondan a situaciones por completo diferentes. Estos conceptos de justicia social y equidad se entienden y se sabe que gozan de un gran respeto y apoyo entre las gentes, pero para efectos de su juridicidad tienen más importan-

cia desde el punto de vista de sus fundamentos legales que de la proyección social que pueden tener.

II. ANÁLISIS DE JURISPRUDENCIAS

A. Sentencia T-418 de 1992

La primera sentencia que debe considerarse es la T-418 del 19 de junio de 1992. Como resumen de los hechos tenemos que los reclamantes presentaron un pliego de peticiones al empleador; durante el conflicto los trabajadores llevaron a cabo un cese colectivo de actividades. Una vez finalizado dicho cese, manifestaron los peticionarios, la empresa empezó a realizar diferentes modalidades de presión para que los trabajadores no participaran en el sindicato, lo cual hacía negándoles préstamos a quienes continuaran en él, ofreciendo prebendas a quienes se desafiliaran del mismo.

Los trabajadores consideraron que con esta actitud el empleador estaba violando los derechos de asociación sindical, a no ser sometidos a tratos degradantes, el derecho a la paz, el derecho a la igualdad, el derecho a la libertad de conciencia y el derecho de asociación.

1. El derecho de asociación es diferente al derecho de asociación sindical, y este último es un derecho fundamental, porque es inherente a la personalidad del hombre, a su simple condición de criatura huma-

na, y está instituido para respetar al hombre como trabajador y para su realización.

2. A través del sindicato se pueden realizar determinados derechos, tales como el derecho a ser libres, a una remuneración mínima, vital y móvil, al trabajo, a la asociación, a la capacitación laboral, a la negociación colectiva, y el derecho a la participación democrática. Para el constituyente de 1991, «[...] *los derechos sindicales son parte integrante de los derechos humanos y éstos, a su vez, son factores esenciales e indivisibles de la democracia*».

3. En la Carta Internacional de los Derechos Humanos, La Declaración Universal de las Naciones Unidas, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, como también en los convenios y recomendaciones internacionales, el derecho a la sindicalización es considerado como un derecho principal y necesario del ser humano.

4. En este caso en particular, la acción no prosperó porque los peticionarios tenían otros medios de defensa, los cuales eran la imposición de huelgas y las previstas en el Código Penal.

B. Sentencia T-599 de 1995

La segunda sentencia para analizar

es la 599 del 17 de diciembre de 1995.

El problema jurídico que se planteó fue sobre la diferencia salarial y prestacional que existe en una empresa donde conviven cinco sindicatos, uno de los cuales no pudo llegar a un acuerdo con la empresa, por lo que sus afiliados resultaron marginados de los beneficios convencionales de que gozaban el resto de sus compañeros de trabajo. Manifiestan que esta circunstancia de ser minoritarios los ha llevado a sufrir presiones indebidas por parte de la empresa, y como consecuencia de ello han visto disminuido notablemente el número de sus afiliados.

La Corte consideró que una cosa es la discriminación y otra el trato diferente, que por hallarse justificado objetiva y razonablemente es permitido, sin que se advierta en ello violación. La misma Constitución señala que la remuneración es «*proporcional a la cantidad y calidad de trabajo*». No basta la simple afirmación patronal de que unos trabajadores son más eficaces que otros, ya que es al empleador a quien corresponde probar que el trato diferente que se dispensa se halla objetiva y razonablemente justificado.

En este caso no era posible modificar convencionalmente los salarios de los peticionarios debido a que la negociación directa entre el sindicato y el empleador terminó sin acuerdo, y los trabajadores carecían de

mecanismos jurídicos que pudieran solucionar el conflicto, ya que su situación de minoritarios les impedía hacer efectiva una huelga. Por otra parte, la convocatoria del Tribunal de Arbitramento les fue negada por el Ministerio de Trabajo, por cuanto la ley dispone que no puede existir más de una convención colectiva de trabajo en una empresa.

En este caso existía el antecedente de que el sindicato mayoritario que suscribió la convención colectiva no avisó con la antelación legal para que las otras organizaciones sindicales pudieran enviar los puntos o peticiones que les interesaren.

En estas condiciones no es razonable que la empresa se empeñara en negar a los trabajadores afiliados al sindicato reclamante el aumento salarial acordado con el sindicato mayoritario, ya que, de conformidad con reiterada jurisprudencia de esta Corte, «*[...] la sola circunstancia de no haber logrado un acuerdo con la organización sindical, no puede ser tomada como pretexto para mantener congelados los salarios, porque el aumento salarial no depende tan sólo de ese eventual acuerdo*».

El salario no es una deuda en dinero sino en valor, y como la nuestra es una economía inflacionaria, el salario debe, por lo menos, mantener el valor que tenía cuando se fijó dentro de la relación laboral.

Aunque podría pensarse que a

los trabajadores les bastaría con adherirse a la convención para tener derecho al aumento salarial, el hecho estudiado involucra una connotación del derecho de asociación que le asiste a los actores.

Las acciones ordinarias que puedan intentar los trabajadores 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 a los actores.

La Corte concedió la tutela y ordenó a la empresa que en 48 horas efectuara los aumentos salariales.

Cuatro magistrados aclararon sus votos, dejando constancia de que respetaban la decisión mayoritaria pero reiteraban los conceptos que sustentaron sus salvamentos de votos respecto a sentencia anterior, y que se resumen así:

1. La acción de tutela no procede cuando el actor, haciendo uso de las vías ordinarias, no logra el reconocimiento de su derecho, y pretende, por medio de este mecanismo extraordinario, modificar la decisión legalmente adoptada por la autoridad competente, puesto que aquí no rige el amparo constitucional como opción adicional para revivir procesos definidos por el juez competente o para sustituirlo en su misión de administrar justicia. Cuando se desconocen las decisiones de los jueces se atenta contra la firmeza de las

providencias judiciales.

2. El principio «a trabajo igual, salario igual» debe referirse a una situación particular y concreta, donde quien invoca su desconocimiento debe aportar elementos de juicio suficientes para acreditar la existencia de un trato discriminatorio.

3. Son claras las diferencias que existen entre el pacto y la convención colectiva, de manera que si el pacto colectivo es suscrito por trabajadores no sindicalizados, aquellos que pertenecen a un sindicato no pueden beneficiarse de dicho pacto, y si pretenden adherirse al mismo deben renunciar a la convención colectiva y, por ende, a la organización sindical.

C. Sentencia T-342 del 2 de agosto de 1995

La tercera sentencia para comentar es la 342 del 2 de agosto de 1995.

La Corte Constitucional analizó si los pactos colectivos de trabajo pueden o no contener condiciones de trabajo diferentes a las reguladas en las convenciones colectivas de trabajo; la legitimación del sindicato para promover la acción de tutela cuando se han violado los referidos derechos y los procesos laborales ante la justicia ordinaria como medios alternativos de defensa judicial.

Los solicitantes reclamaron que

se eliminara la desnivelación salarial existente entre los trabajadores sindicalizados y aquellos a quienes se les aplicaba el pacto colectivo; que la empresa en lo sucesivo no estableciera diferencias salariales entre trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, y que se declarara que era inconstitucional la exigencia que al parecer hacía la empresa a los trabajadores de acogerse al pacto y renunciar al sindicato.

1. Hechos

La situación planteada era la de si un pacto colectivo de trabajo que coexistía en una empresa con una convención colectiva podía tener condiciones de trabajo diferentes a las reguladas en este último convenio, como en efecto ocurría en la empresa. Los solicitantes, pertenecientes a un sindicato, reclamaron que se eliminara la desnivelación salarial existente entre los trabajadores sindicalizados y aquellos que habían suscrito el pacto colectivo, y pidieron, además, que en lo sucesivo no se establecieran diferencias salariales entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, en la aplicación del principio de que a salario igual debe corresponder salario igual. Igualmente pidieron que se declarara inconstitucional la exigencia de que para que un trabajador pudiera acogerse a un pacto colectivo debía renunciar a su condición de trabajador sindicalizado.

2. Fallos de los jueces de tutela

El juzgado Primero Laboral del Circuito de Medellín rechazó las pretensiones por improcedentes, decisión que fue confirmada por el Tribunal Superior de Medellín.

3. Consideraciones jurídicas de la Corte Constitucional

a. La existencia de otro medio alternativo de defensa judicial:

Los juzgadores de instancia negaron la tutela impetrada, por considerar que las pretensiones de los actores no se podían actuar a través de la acción de tutela, sino acudiendo a los trámites propios de un proceso ante la justicia ordinaria laboral.

No compartió la Corte la anterior apreciación, ya que los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo entre los patronos y los trabajadores pueden implicar la violación de derechos fundamentales. A título enunciativo es posible señalar los casos en que el mecanismo de tutela puede utilizarse para proteger los derechos fundamentales de los trabajadores que resulten afectados durante el desarrollo o ejecución de un contrato de trabajo, y para lo anterior se enuncian unas situaciones en las cuales sería procedente esta acción, tales como cuando el empleador abusivamente modifica sustancialmente las condiciones de trabajo, hasta el punto de que

se afectan los intereses y derechos del trabajador.

Podría argumentarse que en este caso procederían dos acciones: el ejercicio de las funciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo y las acciones penales por violación al derecho de asociación, pero se observa que la acción debe ser judicial y no administrativa, y en segundo lugar, debe ser eficaz, según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado.

De todo lo dicho se concluye que las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resulten 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 absolvieron, es indicativo, a juicio de la Corte, de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de de-

fensa judicial en el presente caso.

b. Pacto colectivo o convención colectiva de trabajo:

La ley establece que los pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

El estudio de las disposiciones laborales pertinentes que regulan estos asuntos permite a la Corte deducir las siguientes consecuencias:

- Los pactos y las convenciones son mecanismos para la negociación colectiva, destinadas a dar solución a los conflictos colectivos de trabajo y a prevenir que éstos desemboquen en la huelga.
- La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras que éstas se negocian entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos, por la otra.
- El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990

cuando dice que «*cuando el sindicato o sindicatos agrupan más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes*».

O sea que cuando en una empresa el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores, la convención colectiva se debe aplicar a todos los trabajadores de ella. Así se reconoce la ley de las mayorías, y se evita que el patrono pueda, a través de la celebración de pactos colectivos con la minoría de los trabajadores, crear condiciones de trabajo más favorables que contribuyan a desestimular la afiliación al sindicato y lo conviertan en minoritario.

Lo anterior se complementa en la obligación constitucional de los empleadores, en cuanto deben respetar los derechos ajenos, a no abusar de los derechos propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y proceder al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido y en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

La libertad de los empleadores de celebrar pactos colectivos cuando vayan a coexistir con convenciones colectivas se encuentra limitada

por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución.

Se afecta el derecho a la igualdad cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las previstas para los sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican la diferencia.

Se viola el derecho de asociación sindical porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato.

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.

4. Sentencia

La Corte Constitucional consideró que en el presente caso había violación al principio de la igualdad, de asociación sindical y a la negociación colectiva, por lo tanto resolvió:

- Ordenar a la empresa otorgarles y asegurarles a los trabajadores sindicalizados las mismas condiciones laborales, especialmente las económicas, que se dispensaron a los trabajadores que celebraron el pacto colectivo. Esto implicaba que se debía pagar la bonificación establecida en

el pacto y los aumentos de salario.

- Ordenar a la empresa que en lo sucesivo, al celebrar pactos y convenciones colectivas, se abstenga de crear o establecer condiciones de trabajo diferentes para los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, con violación de los aludidos derechos fundamentales.

Como los trabajadores habían demandado ante los jueces laborales estos reconocimientos, procesos que terminaron con sentencias favorables en algunos casos y desfavorables en otros, la Corte consideró que, a su juicio, las decisiones contenidas en dichas sentencias no constituía obstáculo para que el juez constitucional decretara el amparo solicitado, por las siguientes razones:

- Lo que se debatió ante los jueces laborales fueron conflictos que se originaron en la ley y no en la Constitución, por lo tanto el asunto predica cosa juzgada respecto a las normas LEGALES pero no a las constitucionales.

- La cosa juzgada que ampara dichas decisiones, OBVIAMENTE no limita o inhibe el pronunciamiento del juez de tutela, que corresponde a la jurisdicción constitucional, es decir, a la Corte Constitucional. Por lo tanto, al juez de tutela no lo obliga la cosa juzgada que emerge de la solución de una controversia por la justicia ordinaria laboral, en la cual tanto la pretensión como la decisión

han tenido fundamento o causa en normas de rango legal.

La anterior decisión tuvo cuatro salvamentos de voto.

5. *Análisis jurídico*

La anterior sentencia merece los siguientes comentarios:

a. *Aplicación de pactos colectivos a terceros:*

La ley permite que en una misma empresa puedan celebrarse válidamente convenciones colectivas, las cuales regirán los contratos de trabajo de los trabajadores sindicalizados o que se adhieran a dichas convenciones, y pactos colectivos, los cuales regirán los contratos de trabajo de los trabajadores que suscriban dichos pactos o adhieran posteriormente a ellos.

El artículo 69 de la Ley 50 de 1990, el cual subrogó el art.481 de CST, establece:

Pactos Colectivos. Celebración y efectos. *Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.*

Las normas de la negociación colectiva en Colombia siempre han dis-

puesto que los pactos colectivos se apliquen SOLAMENTE a quienes los hubieren suscrito; la convención colectiva se aplicará a todos los trabajadores de la empresa, cuando el sindicato agrupe a más de la tercera parte de los trabajadores de ella.

El conflicto colectivo que surge con la presentación del pliego de peticiones que busque la firma de un pacto o una convención es una típica negociación en la que cada parte cede o reafirma sus pretensiones con el fin de lograr un acuerdo satisfactorio para ambos. La ley establece las reglas del juego para lograr dichos resultados.

Puede presentarse el caso de que los trabajadores sindicalizados puedan recibir un aumento salarial mayor que el de los trabajadores no sindicalizados, o bonos por la firma del convenio, pero es posible que en otros aspectos reciban un beneficio menor, como, por ejemplo, en primas extralegales, para poner sólo algunos ejemplos, sin que esto implique en el fondo violación alguna al derecho a la igualdad. Pensar en ello es un criterio facilista que desconoce los criterios de negociación que libremente acogen las partes.

En este caso, la Corte resolvió aplicar los beneficios de un pacto colectivo a unos trabajadores sindicalizados y que tenían una convención colectiva de trabajo, por lo que los trabajadores recibirán los beneficios de los dos convenios colectivos

diferentes (pacto y convención), lo cual no es de la esencia de la negociación colectiva, y de esta forma derogó, para este caso, a través de la tutela, el artículo 481 de CST, lo cual constitucionalmente no es procedente.

b. Procedencia de la acción de tutela en contra de sentencias:

La acción de tutela inicialmente procedía en contra de sentencias, si era iniciada dentro de los sesenta días de proferida la decisión, pero esa norma fue declarada inexecutable.

Sin embargo, en este caso la Corte, con argumentos sin soporte legal, y a pesar de que el mismo asunto había sido debatido ante el juez competente, recibiendo sentencias de fondo, algunas favorables, otras desfavorables, resolvió conocer el asunto y dejar sin efectos las sentencias desfavorables, y ordenar la aplicación de cláusulas de un pacto colectivo a trabajadores sindicalizados beneficiarios de una convención colectiva.

Como dijo uno de los magistrados que se apartó de la decisión mayoritaria: «¡Inexcusable error!»

Hay otros temas interesantes para analizar en esta sentencia, tales como:

- ¿Por qué procedió esta acción si la tutela sólo procede ante la ausencia de otros medios de defensa, si en este caso no sólo era claro la existen-

cia del otro medio, sino que éste fue utilizado (proceso ordinario laboral) recibiendo las decisiones respectivas?

• ¿Es posible la derogatoria de leyes a través de la acción de tutela?

• ¿Tiene el juez de tutela la facultad en el ejercicio de esta acción?

• ¿Es posible la procedencia de la acción de tutela para exigir todo lo que directa o indirectamente se relacione con un contrato de trabajo?

• ¿Cuáles son las implicaciones acerca de las consideraciones que hace la Corte Constitucional sobre la falta de idoneidad y eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial?

• ¿Es posible la sustitución del juez ordinario laboral por el juez de tutela para conocer de los asuntos laborales?

• ¿Es procedente la acción de tutela, aun sin la existencia de un perjuicio irremediable?

• ¿Es posible la aplicación del principio «a trabajo igual, salario igual» sin tener los elementos probatorios que exige la ley (eficiencia, cantidad y calidad del trabajo) para que proceda esta acción?

III. CONCLUSIONES

Del análisis de las anteriores decisiones, las cuales, de alguna manera, recogen el pensamiento de la Corte Constitucional sobre este asunto, se pueden resaltar las siguientes:

1. Con el pretexto de conjurar la violación de algunos derechos fundamentales a través de la acción de tutela se vienen tramitando asuntos reservados a los jueces ordinarios, variándose algunas veces la interpretación que los altos tribunales ordinarios han venido dando a estos asuntos, lo cual crea incertidumbre y confusión entre los asociados.

2. Se están resolviendo a través de la acción de tutela asuntos sin existir soporte normativo, o desconociendo tales soportes.

3. No hay claridad respecto a qué acción adelantar cuando se trata de una violación al principio legal de «a trabajo igual, salario igual», o el principio constitucional a la igualdad, y por lo tanto se presenta incertidumbre en lo referente a quién sería el juez competente, si el ordinario o el de tutela. Tampoco hay claridad sobre quién en tiene la carga de la prueba en estos casos.

4. En vez de aclararse estos tópicos, hay confusión respecto a la negociación colectiva, los efectos de un pacto colectivo y las responsabilidades del Ministerio de Trabajo en el trámite de los asuntos colectivos.

5. La ley ha establecido las reglas de la negociación colectiva. Cambiar las reglas sin cambiar las disposiciones legales, o desconocerlas, con el pretexto de violaciones a normas de rangos constitucionales, en vez de crear confianza entre los asociados crea desconfianza e incertidumbre, no sólo entre las partes involucradas en un conflicto colectivo, sino entre los funcionarios que deben participar en él.

6. A través de la acción de tutela se están trasladando a los empleadores las consecuencias de una deficiente reglamentación de la legislación colectiva laboral y de la devaluación de la moneda colombiana.

7. Para la Corte, es aprovechamiento indebido del empleador el ajustarse a la normatividad vigente y el someterse a las decisiones de las autoridades competentes.

8. El revivir procesos legalmente terminados riñe con el principio de cosa juzgada, con la seguridad que los asociados deben tener en sus juzgadores, y con decisiones de la propia Corte Constitucional que declaró inexecutable la norma que permitía la tutela contra sentencias.

9. La acción de tutela se está utilizando para lograr el reconocimiento de un derecho cuando éste no se ha logrado utilizando los mecanismos ordinarios.

10. Se ha descalificado la idoneidad

de los jueces ordinarios laborales al resolver los asuntos sometidos por ley a su decisión y se ha ordenado desconocer lo resuelto, con carácter de cosa juzgada, por dichos funcionarios.

11. Los asuntos resueltos por la Corte Constitucional deben ser analizados cuidadosamente por los jueces de tutela, porque, aun cuando los casos son aparentemente iguales, generalmente tienen ingredientes que podrían hacerlos diferentes, y por lo tanto la decisión también podría ser diferente.

Lo anterior invita a que reflexionemos sobre el desarrollo jurisprudencial que ha tenido la acción de tutela en todos los campos, especialmente en el derecho colectivo laboral. Es cierto que la Constitución de 1991 podría implicar un cambio de ideología jurídica, o lo que algunos llaman el nuevo derecho, pero no debemos olvidar que los asociados esperan, por encima de todo, tener certeza sobre la seguridad jurídica de la cual deben gozar las actuaciones judiciales. Que si el legislador quiere establecer un reajuste automático anual para los salarios, que lo haga; que si se desea que los pactos colectivos también se apliquen a trabajadores sindicalizados, que también lo haga, pero lo que pedimos, como el más humilde de los colombianos, es que se aplique la normatividad jurídica existente, se respeten las decisiones de los jueces laborales, y las actuaciones de los

funcionarios administrativos laborales.

Esperamos que las sentencias proferidas hasta ahora sean el normal decantamiento que existe cuando se produce un cambio constitucional, pero que dichas sentencias también sirvan de base para que las nuevas decisiones se produzcan en forma equitativa, reconociendo el

derecho cuando jurídicamente se tiene; que no se haga cuando la normatividad no lo contempla; que se definan plenamente las competencias para atender estos asuntos. Todo lo anterior es, en parte, responsabilidad de todos, y tal vez sólo así logremos el adecuado equilibrio que debe existir entre el capital y el trabajo.