COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/100/08

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/100/08
Expediente	—
Fecha	2008-02-08
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Dr MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical
- /Derecho De Asociacion Sindical
- Libertad De Asociacion Sindical
- Trabajador Sindicalizado
- Trabajador No Sindicalizado
- Derecho A La Igualdad De Trabajador Sindicalizado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Por creación de beneficios para trabajadores no sindicalizados del pacto colectivo de la Universidad San Buenaventura no se extienden a a tribunal de arbitramento no es garantía para resolver el problema de la

Texto completo

T-100-08 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-100/08 ACCION DE TUTELA- Trato discriminatorio por parte de la Universidad San Buenaventura en contra de trabajadores sindicalizados DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Fundamental /DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Protección idónea y eficaz por tutela LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Alcance y garantías TRABAJADOR SINDICALIZADO -Discriminación/ TRABAJADOR NO SINDICALIZADO -Privilegios DERECHO A LA IGUALDAD DE TRABAJADOR SINDICALIZADO -Vulneración por creación de beneficios para trabajadores no sindicalizados DERECHO A LA IGUALDAD DE TRABAJADOR SINDICALIZADO -Beneficios del pacto colectivo de la Universidad San Buenaventura no se extienden a trabajadores sindicalizados DERECHO A LA IGUALDAD Y LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Convocatoria a tribunal de arbitramento no es garantía para resolver el problema de la desigualdad entre sindicalizados y no sindicalizados ACCION DE TUTELA DEFINITIVA -Deben eliminarse de manera permanente disparidades existentes entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados Se concederán las tutelas impetradas por los actores, por violación del derecho a la asociación sindical y al principio de igualdad. Por consiguiente, se ordenará que la Universidad les brinde a los actores todos los beneficios que ha concedido a los firmantes del pacto colectivo, en las mismas condiciones acordadas y a partir del momento de su concesión efectiva. La orden no procede para aquellos beneficios sobre los cuales ya hubo un acuerdo en la etapa de arreglo directo entre el sindicato y la institución de educación superior, bien sea porque ya se otorgaron en igualdad de condiciones a lo contemplado en el pacto colectivo, o

bien porque el sindicato aceptó que un beneficio concreto fuera sustituido por otra prestación. De otra parte, las tutelas se concederán de manera definitiva, por cuanto de lo que se trata es de eliminar de manera permanente las disparidades existentes en el trato a los trabajadores, en desmedro de los que están sindicalizados.

Nota de Relatoría: Se reiteran las sentencias T-570/07 y T-765/07 Referencia: Expedientes acumulados T-1669399, T-1719475 y T-1725625 Acciones de tutela instauradas por Carlos Horacio Jaramillo Cabrera; Tito Ortiz Portela, José Félix Pérez Constain, Yer Alexander Papamija Silva y Elsa María Otero Soto; y María Patricia Grisales Castro, Yovanny Escobar Jiménez, Martha Elvira Ramírez Bonnet y Hermes Fernando Cortés contra la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali Magistrado Ponente:

Dr. MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Bogotá D.C., ocho (8) de febrero de dos mil ocho (2008). La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Manuel José Cepeda Espinosa, Jaime Córdoba Triviño y Rodrigo Escobar Gil, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por los Juzgados Séptimo Penal del Circuito de Cali, Quinto Civil del Circuito de Cali y Quinto Penal del Circuito de Cali, respectivamente, dentro de los procesos de tutela instaurados contra la Universidad San Buenaventura Seccional Cali por Carlos Horacio Jaramillo Cabrera; Tito Ortiz Portela, José Félix Pérez Constain, Yer Alexander Papamija Silva y Elsa María Otero Soto; y María Patricia Grisales Castro, Yovanny Escobar Jiménez, Martha Elvira Ramírez Bonnet y Hermes Fernando Cortés.

I. ANTECEDENTES Los días 8 de diciembre de 2006, 3 de mayo y 31 de mayo de 2007, respectivamente, los ciudadanos Carlos Horacio Jaramillo Cabrera; Tito Ortiz Portela, José Félix Pérez Constain, Yer Alexander Papamija Silva y Elsa María Otero Soto; y María Patricia Grisales Castro, Yovanny Escobar Jiménez, Martha Elvira Ramírez Bonnet y Hermes Fernando Cortés instauraron sendas acciones de tutela, como mecanismo transitorio, contra la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali, bajo la consideración de que el centro de educación superior vulneró sus derechos fundamentales a la asociación sindical, a la negociación colectiva, al trabajo, a la vida digna, y el principio de igualdad. Puesto que los hechos expuestos y las demandas presentadas son casi idénticas, con las variaciones derivadas del paso del tiempo, a continuación se expondrán de manera conjunta.

1. El día 13 de agosto de 2006, 27 trabajadores de la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali, entre los cuales se encuentran los actores, decidieron afiliarse al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL, subdirectiva de Cali. La solicitud de ingreso al Sindicato fue aceptada inmediatamente y el mismo día se tomó la decisión de presentar un pliego de peticiones a la Universidad.

2. Un día después, el 14 de agosto de 2006, se notificó a la Universidad San Buenaventura Seccional Cali acerca de la afiliación de 27 de sus trabajadores a SINTRAUNICOL. Ese mismo día se hizo entrega a la Universidad del pliego de peticiones.

3. El 17 de agosto de 2006, la Universidad despidió a 5 de los empleados que se habían afiliado a SINTRAUNICOL. Al día siguiente despidió otro más.

4. Los 6 trabajadores despedidos instauraron sendas acciones de tutela contra la Universidad. Los jueces de tutela ordenaron el reintegro de 5 de ellos. Además, después de una investigación administrativa que se inició contra la Universidad por parte del Ministerio de la Protección Social, se logró un acuerdo entre las partes para que el Alma Mater reintegrara a los 6 trabajadores despedidos, iniciara la discusión del pliego de peticiones y cesara cualquier tipo de persecución contra los trabajadores afiliados a SINTRAUNICOL.

5. Aseguran los actores de las tutelas acumuladas que luego de lo anterior la Universidad “decidió crear un pacto colectivo a ser aplicado a trabajadores no sindicalizados en el cual les otorga unos beneficios que a los sindicalizados se les ha negado, como se puede observar en las actas que se levantaron en la negociación del pliego de peticiones,

violando el derecho a la igualdad, además de los derechos sindicales y las garantías propias del derecho de asociación y negociación colectiva.” Por eso, los actores les enviaron sendos derechos de petición a las directivas de la Universidad con el objeto de solicitarles que le aplicaran los mismos beneficios contenidos en el pacto colectivo.

6. Con base en lo manifestado, exponen que “[c]on las extrañas e irregulares decisiones y malintencionada por parte de la Universidad se está conminando de manera grave e irremediable el desaparecimiento de nuestra organización sindical en la Universidad de San Buenaventura de Cali, toda vez que los trabajadores de este claustro educativo han sido atemorizados producto de los despidos y llamados a la Oficina de Recursos Humanos, si esta situación se permite y no se corrige inmediatamente jamás podrá existir una organización sindical en dicha entidad educativa, violándose flagrantemente una serie de derechos fundamentales y constituyéndose en un atentado directo contra el derecho al trabajo, a la dignidad humana, al derecho de asociación y sindicalización, de representar y ser representado, además de los convenios internacionales de la OIT como el 87 y el 98, siendo el camino de la acción de tutela el único posible en esta ocasión para evitar un perjuicio irremediable a los trabajadores y con estos a la organización sindical.” A continuación agregan:

“Podríamos decir que la fundación de SINTRAUNICOL al interior de la Universidad De San Buenaventura fue truncada abruptamente por la administración de la misma despidiéndose a los que podríamos llamar socios fundadores del sindicato, por haberse atrevido a construir un sindicato al interior de la San Buenaventura y con la posterior discriminación de los afiliados a SINTRAUNICOL en relación a los no sindicalizados, por lo que se concluye que la actuación de la administración de la Universidad ha desconocido de manera abierta, flagrante, ilegal y abusiva nuestro derecho fundamental de asociación sindical, de negociación, de sindicalización, al trabajo, a una vida digna, a la igualdad, entre otros.” Exponen que las presiones de la Universidad y el tratamiento preferencial que, a través del Pacto, se brindaba a los no sindicalizados habían generado ya que trabajadores que se habían afiliado al sindicato renunciaran al mismo. Así, para el momento de presentación de la demanda del señor Jaramillo, en diciembre de 2006, se habían retirado tres.

Este número se había incrementado a 13 cuando se instauraron las otras dos demandas, en mayo de 2007, “debido a las presiones y una vez otorgada la bonificación a los beneficiarios del pacto y no a los afiliados a SINTRAUNICOL como se puede observar en el comunicado de rectoría 016 del 04 de diciembre de 2006…” Aclaran que antes de la afiliación de los trabajadores al sindicato no existían pactos colectivos en la Universidad.

Por todo lo anterior, solicitan que se le ordene a la Universidad que “a partir de la fecha que empezó su vigencia el Pacto Colectivo se nos hagan extensivos los beneficios del pacto colectivo que se están aplicando a los trabajadores no sindicalizados, como mecanismo transitorio mientras se termina el proceso de negociación del pliego de peticiones en la etapa de la huelga o el tribunal de arbitramento…” Entre los documentos anexados en las demandas de tutela se encuentran:

- Copia del pacto colectivo de la Universidad San Buenaventura Seccional Cali (sin firmas), que tendría una vigencia de 2 años, comprendidos entre el 1° de noviembre de 2006 y el 31 de octubre de 2008.

- Copia del pliego de peticiones presentado a la Universidad, fechado el 14 de agosto de 2006. - Copia del comunicado de rectoría N° 016 del 4 de diciembre de 2006, en el cual se informa “a toda la comunidad universitaria que el día viernes 01 de diciembre la Dirección Administrativa consignó la bonificación señala en el pacto colectivo a quienes acogieron y suscribieron este compromiso institucional. Así, continuaremos dando cumplimiento a todos y cada uno de los puntos convenidos.” El comunicado fue enviado a todos los empleados de la Universidad, el mismo día de su expedición, desde la dirección de correo electrónico de la rectoría de la Universidad.

- Copia de los derechos de petición presentados a la Universidad, en noviembre de 2006. 7. La Universidad San Buenaventura Seccional Cali se opuso a las pretensiones de los actores.

Los escritos de respuesta a las acciones de tutela T-1669399 y T-1719475 son casi idénticos, con la diferencia de que en la contestación a la segunda se solicita que se declare la improcedencia de la acción de tutela, por dos razones: primero, porque los actores cuentan con otro mecanismo de defensa judicial, cual es el del tribunal de arbitramento, y segundo por cuanto en las demandas se agenciaba un derecho colectivo, propósito para el cual no es procedente la acción de tutela.

En ambas respuestas la Universidad expresa que fue cierto que dispuso, de manera unilateral, terminar el contrato de trabajo de cinco empleados, pero "fundada en justas causas, pues hasta cuatro (4) días antes de la determinación empresarial se había consolidado la información de las personas del área de vigilancia y servicios generales que reiteradamente se abstenían de marcar la tarjeta de ingreso y salida, ocasionando tropiezos y dilaciones al área de nómina, y sin exponer estos trabajadores razones fundadas para dicha omisión." Aclara que en la conciliación surtida ante el Ministerio de la Protección Social la Universidad accedió a desistir de impugnar las sentencias de tutela que ordenaron el reintegro de los empleados, al igual que de la acción penal que interpuso contra afiliados a Sintraunicol Subdirectiva de Cali por los delitos de violación a lugar de trabajo y violación de habitación ajena.

Dicho lo anterior, rechaza la afirmación acerca de que la Universidad "está realizando actos de persecución sindical o discriminación de sindicalizados." Al respecto anota que en la misma acta de la asamblea del sindicato se expresó con claridad que "(…) la aspiración del sindicato no es el pacto colectivo, es pliego de peticiones." También anota que el sindicato en la Universidad es minoritario y no representa a los trabajadores no sindicalizados, pues cuenta únicamente con 85 afiliados, lo que significa que no agrupa más de la tercera parte de los trabajadores de la Universidad.

Aclara que la Corte ha sostenido que el derecho de asociación tiene una dimensión positiva y otra negativa, y esta última implica que los trabajadores pueden decidir no afiliarse a un sindicato.

Por eso, asegura que no se ajusta a la verdad la afirmación "sobre la oferta de mejores beneficios a los trabajadores no sindicalizados, y no se puede afirmar que hay indefensión derivada pues el tribunal de arbitramento que para el efecto convoque el Ministerio de la Protección Social mediante un laudo arbitral decidirá sobre los puntos no acordados del pliego de peticiones, lo que resulta absurdo es que se pretenda desconocer los derechos de los trabajadores no sindicalizados que al hacer uso de su libertad determinan no afiliarse a organización sindical alguna." De otra parte, expresa que el pacto colectivo ya ha sido suscrito por más de 300 trabajadores, y que en él se convino, de acuerdo con el art. 15 de la Ley 50 de 1990, que los beneficios allí acordados no constituirían un factor salarial, lo cual significa que "no tendrán impacto prestacional y no se tendrán en cuenta para efectos de liquidaciones de prestaciones sociales ni de indemnizaciones." Tampoco aumentarán ni incrementarán los pagos por concepto de aportes parafiscales, según el art. 17 de la Ley 344 de 1996.

Menciona, entonces, que si los beneficios contemplados en el pacto colectivo se extienden a trabajadores que no lo han suscrito, y que por lo tanto no han renunciado a que ellos constituyan un factor salarial, esos beneficios tendrían que ser considerados como parte del salario. Este resultado sí sería violatorio del principio de igualdad, "pues si el trabajador no sindicalizado que suscribe o adhiere al pacto colectivo ha aceptado en forma expresa que estos beneficios no sean constitutivos de salario, y aparece otro trabajador que está sujeto al cumplimiento de unos estatutos sindicales y pendiente de una negociación colectiva en curso y por virtud de un mandato judicial logra beneficiarse de dichos beneficios sin suscribir que los mismos no serán constitutivos de salarios, entonces se beneficiará de lo acordado en el Pacto y luego cuando sea expedido el laudo arbitral del tribunal de arbitramento será beneficiario de los logros de esa providencia, es decir que por vía judicial se constituye en una especie de ciudadanos de primera categoría y otra de segunda categoría, la primera integrada por los miembros del sindicato que mientras esperan la resolución de su conflicto

colectivo de todas maneras obtienen beneficios y la otra de los trabajadores no sindicalizados que haciendo uso de su libertad negativa de no asociarse reciben las garantías del pacto colectivo que negociaron…" Asegura que el tribunal de arbitramento que se debe constituir deberá decidir sobre distintas exigencias contenidas en el pliego de peticiones presentado por Sintraunicol Subdirectiva de Cali "que son sustancialmente mayores y diferentes a lo que se acordó entre la Universidad de San Buenaventura Seccional de Cali y los trabajadores no sindicalizados." Rechaza la afirmación acerca de que la Universidad ha obrado en forma malintencionada y ha actuado en contra del derecho a la asociación sindical. Al respecto asegura que los cuatro empleados que se retiraron del sindicato lo hicieron dos días después de que, el martes 5 de noviembre, "los señores afiliados a Sintraunicol Subdirectiva de Cali realizaron un cese ilegal de actividades en la Universidad de San Buenaventura del que se ha pedido al Ministerio de la Protección Social la declaratoria de ilegalidad sin perjuicio de las demás acciones legales que el ordenamiento jurídico colombiano permite al empleador…" Para terminar expresa que el Sintraunicol Subdirectiva de Cali es un sindicato gremial, y que en la Universidad de San Buenaventura Seccional de Cali tiene alrededor de 85 afiliados, lo cual significa que es un sindicato minoritario, dado que no reúne más de la tercera parte de los trabajadores de la Universidad. Por lo anterior, de acuerdo con el art. 70 de la Ley 50 de 1990, la Universidad está autorizada para suscribir pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados.

Además, hace algunas precisiones sobre el pacto colectivo. De esta manera, expone que en el pacto colectivo – suscrito por más de 300 trabajadores - se tuvieron en cuenta los cargos, funciones, formas de contratación y modalidad de prestación del servicio por parte de los trabajadores para la aplicación de distintas cláusulas. También señala varias cláusulas del pacto colectivo que contemplan beneficios menores que los exigidos en el pliego de peticiones presentado por el sindicato.

La Universidad anexó a su escrito la copia de distintos documentos de interés para este proceso: - Un informe suscrito por tres inspectores del trabajo y fechado el día 6 de diciembre de 2006. En el documento se da cuenta de que el día 5, en la Universidad, una comisión de la junta directiva del sindicato les manifestó que procedieran al cierre del Alma Mater, por cuanto ya se había declarado la hora cero. Los trabajadores cerraron las puertas con cadenas y candados y pusieron pancartas alusivas a la huelga.

Antes de iniciar la diligencia de cierre de la Universidad y de entrega a la organización sindical, el sindicato solicitó un tiempo para comentar la decisión con sus afiliados. Allí decidieron "esperar y tomarse el tiempo legal que tiene para declarar la hora cero." Manifiestan los inspectores que en el entretanto "fuimos abordados por unos empleados de la Universidad de San Buenaventura, los cuales nos manifestaron que eran más de 200 empleados no sindicalizados que no estaban de acuerdo y que no sabían de la decisión de cierre y que no se les había tenido en cuenta, y procedieron a dejarnos 2 memoriales firmados por casi 200 empleados, los cuales anexamos a este informe." Finalmente, en el informe se menciona que la organización sindical solicitó la mediación del Ministerio para llegar a un acuerdo y que comunicó su decisión de no cerrar todavía la Universidad. También se expresa que durante el tiempo que estuvieron en las instalaciones de la Universidad ella permaneció cerrada y que "sólo se permitió el acceso cuando la organización sindical manifestó que no habría cierre de la Universidad." - Un memorial del día 5 de diciembre de 2006, escrito en nombre de los empleados no sindicalizados de la Universidad, con destino al Ministerio de la Protección Social, en el que se expresa que ese día miembros del sindicato, unilateralmente y sin previo aviso a la comunidad universitaria, cerraron las puertas de la Universidad. En el escrito se relata que un grupo integrado por más de 180 empleados no sindicalizados de la Universidad se manifestaron en contra del cierre "con el fin de poner en conocimiento nuestro TOTAL DESACUERDO con la Huelga que tienen prevista los sindicalizados, quienes son minoría, y a la cual se han sumado personas ajenas a nuestra institución." Exponen que la situación afecta a todos los estamentos de la Universidad "que nos sentimos desconcertados frente a la intolerancia de un pequeño grupo de empleados orientados y respaldados por personas a

quienes no conocemos y menos sus intenciones, pues no tienen vínculo alguno con la Universidad de San Buenaventura." El escrito no está firmado, pero en él se anuncia que se adjunta una carta dirigida a "los compañeros sindicalizados, solicitando que tengan en cuenta nuestra petición que va respaldada por más de ciento ochenta (180) firmas." - Una solicitud elevada por el rector de la Universidad al Ministerio de la Protección Social para que se declarara la ilegalidad del cese colectivo de labores realizado el día 5 de diciembre en las instalaciones de la Universidad, y para que se impusieran las sanciones correspondientes.

- Un informe presentado, el 19 de diciembre de 2006, por una inspectora de trabajo acerca del censo sindical de la Universidad. Allí se manifiesta: "El número de trabajadores y empleados con los cuales cuenta actualmente la empresa es de seiscientos setenta y seis (676) personas, según la última autoliquidación de pago de aportes de ARP correspondiente al mes de noviembre de 2006. Según la relación de personal que labora en la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali, en la cual se especifica el tipo de vinculación y que aporta la institución educativa el número de trabajadores y empleados es de seiscientos setenta y cinco (675) personas. La relación de afiliados a SINTRAUNICOL allegada por la Universidad es de ochenta y cinco (85) personas. En la información suministrada por la organización sindical el número de afiliados que laboran en la Universidad de San Buenaventura es de ochenta y seis (86)." - El acta de la asamblea general de votación de huelga o tribunal de arbitramento de los trabajadores de la Universidad de San Buenaventura, realizada el día 25 de noviembre de 2006.

También el informe de una inspectora del trabajo sobre la asamblea, en la que se expone que concurrieron 55 personas, de las cuales 42 votaron a favor de la huelga y 13 por el tribunal de arbitramento. Igualmente, un escrito enviado al rector de la Universidad por parte del Sindicato, el 29 de noviembre, en el cual se le informa sobre la decisión de realizar la huelga y que quedaba pendiente por definir la hora cero para ello.

- El acta de conciliación suscrita ante la Fiscalía General de la Nación, el 7 de septiembre de 2006, por parte del rector de la Universidad y cinco miembros del Sindicato, en la cual los últimos se comprometen a respetar las reglas de ingreso a las instalaciones de la Universidad y aquél desiste de una querella que presentara por los delitos de violación de domicilio y de lugar de trabajo.

- El acta de acuerdos de las comisiones negociadoras sobre el pliego de peticiones presentado por Sintraunicol Subdirectiva de Cali a la Universidad de San Buenaventura – Cali, en la etapa de arreglo directo, suscrita el 25 de octubre de 2006.

8. En su respuesta a la demanda que dio origen al proceso T-1725625, la Universidad de San Buenaventura también se opuso a las pretensiones de los actores.

Entre las respuestas brindadas a las consideraciones contenidas en la demanda se encuentra la de que "la Universidad de San Buenaventura si bien tiene una seccional en la ciudad de Santiago de Cali, también lo es que la misma, es decir, la seccional, no cuenta con personería jurídica y por tanto no existe como sujeto de derechos y obligaciones." Por esta razón, dado que la Seccional de Cali de la Universidad no cuenta con personería jurídica, no tienen ningún valor las notificaciones al rector de esa seccional por parte del Sindicato sobre la constitución del sindicato y sobre el pliego de peticiones, puesto que ese rector no es el representante legal de la Universidad.

Luego, en el escrito se plantea con respecto a los hechos expuestos en la demanda que "al interior de la Universidad de San Buenaventura ni en ninguna de sus seccionales se ha creado organización sindical alguna. Los actores refieren la supuesta creación del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS UNIVERSITARIOS DE COLOMBIA "SINTRAUNICOL", organización sindical de vieja data y por tanto no se puede afirmar que su creación se llevó a cabo a finales del año anterior y menos en la Universidad de San Buenaventura." Por lo tanto, afirma que la Universidad no ha desconocido los derechos fundamentales de los actores, "pues, se repite, el fundamento de sus

pretensiones es precisamente el amparo foral de que supuestamente gozan.” Al respecto anota que los artículos 406 y 407 del Código Sustantivo del Trabajo regulan la figura del fuero sindical, “normas que jamás podrán aplicarse al caso de autos.” De otra parte, manifiesta que en las consideraciones de la demanda se afirma que el pliego de peticiones fue discutido y aprobado por unanimidad por los asistentes a la junta directiva. Sobre este punto anota que el art. 376 del Código Sustantivo del Trabajo establece que esa función le corresponde a la asamblea general, razón por la cual el pliego de peticiones estaría viciado de nulidad y, en consecuencia, no puede ser “el fundamento para tutelar un derecho fundamental constitucional como erradamente lo han hecho varios jueces de la república en las sentencias a que se refiere la acción impetrada...” II. SENTENCIAS OBJETO DE REVISIÓN T-1669399 (acción de tutela instaurada por Carlos Horacio Jaramillo Cabrera) 9. En su sentencia del 4 de enero de 2007, el Juez Veintidós Penal Municipal de Cali concedió la tutela impetrada.

Después de referirse a varias sentencias de la Corte Constitucional, expresa que en el caso bajo análisis “se ha ofrecido un trato diferente al accionante, considerándose que se trata de una discriminación salarial que también afecta el derecho fundamental a la asociación sindical.

Expresamente, el art. 143 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe las diferencias en el salario por razones de actividad sindical.” Concluye que “aumentarles a unos trabajadores y no hacerlo con otros, por el hecho de pertenecer a un sindicato, no se puede calificar como ‘conducta legítima’, puesto que este proceder implica no sola la violación al derecho de igualdad consagrado en el art. 13 de la Constitución Política, sino el desconocimiento de los deberes que toda persona tiene, el primero de los cuales es ‘respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios’ (art. 95, numeral 1º C.P.)” Expone que “a los trabajadores cobijados por el Pacto Colectivo se les concedieron unos beneficios [y que], por el contrario, a los trabajadores sindicalizados no se les otorgó nada. Queda pues, demostrado un trato desigual, que implica violaciones a derechos fundamentales…” Por lo tanto, concede la tutela impetrada, de manera transitoria, por violación a los derechos a la igualdad y a la asociación sindical. De esta manera, el numeral segundo de la parte resolutiva reza:

“ SEGUNDO. ORDENAR a la accionada que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes, haga extensivos todos los beneficios del pacto colectivo al señor CARLOS HORACIO JARAMILLO, de manera transitoria, por el término de cuatro (04) meses (…), lapso disponible para acudir a la justicia ordinaria.” 10. En su providencia del 3 de febrero de 2007, el Juez Séptimo Penal del Circuito de Cali revocó la sentencia de primera instancia y, en su lugar, denegó el amparo impetrado.

Expresa el juez que en el caso en estudio no se advierte la inminencia de un perjuicio irremediable que haga procedente la acción de tutela, dado que, “en primer lugar, el accionante no ha sido despedido, pues sigue conservando su empleo, y por ende, se le viene cancelando sus salarios; en segundo, sigue vinculado a Sintraunicol, subdirectiva de Cali.” Por otra parte, discrepa del concepto del juez de primera instancia acerca de que la Universidad habría vulnerado el principio de igualdad - por cuanto el pacto colectivo ofrecía mejores garantías laborales a los no sindicalizados -, y con ello habría socavado la existencia la naciente organización sindical. Sobre este punto expresa:

“(…) los empleados sindicalizados elaboraron un pliego de peticiones el cual fue aprobado por unanimidad y lo presentaron a la entidad accionada para ser discutido por las partes, dentro del cual hubo un desacuerdo en ciertos puntos del pliego entre ellos el aspecto del salario, para lo cual se solicitó la intervención del Tribunal de Arbitramento que debe ser convocado por el Ministerio de la Protección Social a fin de dirimir tal discordancia mediante la expedición de un Laudo Arbitral que, como bien se sabe, tiene la calidad de providencia judicial.

“Del mismo modo, al existir en la Universidad empleados no sindicalizados, es obvio que se tenga que negociar con dichos empleados a través de un mecanismo previsto por la ley llamado pacto colectivo, tal y como efectivamente se hizo. Luego, no aparece solidez en la afirmación que éste tiende a atentar contra la organización sindical, porque siendo

los integrantes de ésta un colectivo minoritario, sus logros no obligan a extenderse a los no asociados, de tal suerte que resulta apenas normal que los trabajadores no sindicalizados pudieran propender por la convergencia hacia el llamado pacto colectivo.

“Ninguna prueba obra en el expediente que permita acreditar que quienes se retiraron del sindicato lo hicieron por presiones, o que se sintieron compelidos a hacerlo ante los beneficios del pacto colectivo. Ello es apenas una reflexión del accionante, sin sustento en este trámite.

“(…) “Ahora en estas circunstancias no puede pretenderse que se deba recurrir a la acción de tutela con el argumento de que como fue más favorable el pacto colectivo, mediante tutela se ordene que se le otorgue a un grupo los logros que obtuvo el otro, máxime cuando éste hizo uso de los medios con que cuenta para tal efecto.” Concluye, entonces, que “se trata de situaciones diversas y de grupos de trabajadores que se hallan en condiciones diferentes, pues mientras unos – los sindicalizados – están a la espera del desenvolvimiento normal de los pasos a seguir con su pliego de peticiones, los otros optaron voluntariamente por el pacto colectivo y no se hallan sindicalizados. En últimas, lo que se vislumbra con la presente acción de tutela es una pretensión de carácter laboral y ella no debe resolverse por vía de la acción de tutela.” Tutela T-1719475 (acción de tutela instaurada por Tito Ortiz Portela, José Félix Pérez Constain, Yer Alexander Papamija Silva y Elsa María Otero Soto) 11. En su sentencia del 16 de mayo de 2007, el Juez Décimo Civil Municipal de Cali declaró la improcedencia de la acción, salvo en lo relativo al derecho de petición, caso en el cual sí se concedió el amparo impetrado. En consecuencia, en el numeral primero de la parte resolutiva declaró improcedente la acción de tutela, mientras que en el segundo la concedió en relación con el derecho de petición y, en consecuencia, le ordenó a la Universidad que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, diera respuesta a los derechos de petición que le habían sido presentados por los actores.

El Juzgado consideró que la tutela no era procedente en relación con los derechos invocados diferentes al de petición, por cuanto no se demostró la existencia de un perjuicio irremediable, “pues a pesar de no gozar de los beneficios del pacto colectivo reclamados por esta vía, (…) no hay indicio de que a los actores se les haya privado o menguado sus asignaciones salariales o cualquier otra prestación que de una u otra forma ponga en riesgo los derechos fundamentales.” Además, ya estaba en marcha el tribunal de arbitramento, que era el mecanismo apropiado para dirimir el conflicto. Finalmente, expresa que en la Universidad existen dos grupos de empleados - los sindicalizados y los no sindicalizados -, y “cada trabajador de cada uno de estos grupos en su interior está siendo tratado de manera igual.” Para terminar, advierte que la Universidad no había dado respuesta a derechos de petición presentados por los actores, razón por la cual concede la tutela en lo atinente a este derecho.

12. En su providencia del 6 de julio de 2007, el Juez Quinto Civil del Circuito de Cali confirmó la sentencia de primera instancia, por las razones anotadas en la providencia.

Manifiesta que el interés real de los actores de la tutela “no estriba en la persecución de los beneficios del pacto colectivo, sino en la protección del Sindicato como figura asociativa de índole colectiva. Y tan ello es así que el mayor énfasis de los accionantes tanto en los hechos tutelares, como en la impugnación, es el atinente al despido de sus asociados, lo que erosiona la vida de la colectividad sindical.” Expone entonces que los intereses del Sindicato no pueden ser agenciados por los miembros del mismo, sino por su representante legal. Además, expresa que los actores cuentan con otros mecanismos para impedir que se vulnere el derecho de asociación sindical, tales como la acción administrativa contemplada en el art. 354 del Código Sustantivo del Trabajo, que se entabla ante las autoridades del trabajo, y la denuncia penal por violación de los derechos de reunión y asociación.

Tutela T-1725625 (acción de tutela instaurada por María Patricia Grisales Castro, Yovanny Escobar Jiménez, Martha Elvira Ramírez Bonnet y Hermes Fernando Cortés) 13. En su sentencia del 14 de junio de 2007, el Juez Séptimo Penal

Municipal de Cali concedió la tutela impetrada, como mecanismo transitorio. En consecuencia, le ordenó a la Universidad de San Buenaventura que, hasta que terminara el proceso de negociación del pliego de peticiones en la etapa de arbitramento, hiciera extensivos a los actores todos los beneficios del pacto colectivo.

Afirma que se acoge a la jurisprudencia sentada en las sentencias T-135 de 1995, SU-342 de 1995, T-102 de 1995, T-690 de 1998 y SU-569 de 1998, en las cuales se determinó para situaciones similares que se había configurado una discriminación salarial y una vulneración del derecho a la asociación sindical.

14. En su providencia del 27 de julio de 2007, el Juez Quinto Penal del Circuito de Cali revocó la sentencia de primera instancia y, en su lugar, declaró la improcedencia de la acción, salvo en lo relativo al derecho de petición. Por lo tanto, en el numeral primero de la parte resolutiva revocó integralmente la sentencia de primera instancia y en el numeral segundo declaró improcedente la acción de tutela. Luego, en el numeral tercero concedió el amparo constitucional por violación al derecho de petición y, por consiguiente, le ordenó a la Universidad que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la sentencia, diera respuesta a los derechos de petición que le habían sido presentados por los actores.

Manifiesta el Despacho que “los hechos expuestos por los actores de lejos no configuran la vulneración o amenaza de derechos constitucionales fundamentales por ellos allegados, por el contrario, constituyen la discusión sobre asuntos eminentemente litigiosos, ajenos al conocimiento y desentrañamiento del juez constitucional y de competencia del juez natural que, para el caso concreto, lo es el tribunal de arbitramento donde cursa la demanda planteada por los aquí accionantes, siendo éste el medio de defensa judicial con que cuentan para esos menesteres.” Agrega que en el proceso no está probado que el rector de la Universidad de San Buenaventura de Cali esté facultado para firmar el pacto colectivo, para ser notificado sobre la constitución del sindicato o para recibir el pliego de peticiones. Así, concluye que “no existe claridad respecto de si realmente el pacto colectivo de trabajo 2006-2008 contó con el aval de los verdaderos obligados en esta disputa laboral, tampoco se ha acreditado la verdadera existencia del sindicato SINTRAUNICOL al interior de la Universidad de San Buenaventura; así mismo, no aparece evidenciado dentro de esta acción de tutela que los beneficios que aparecen en el pacto colectivo se le hayan hecho efectivos a las personas no sindicalizadas, de las cuales desconoce este despacho cuáles son ellas y si realmente esas prerrogativas canceladas con motivo del pacto colectivo no se le han cancelado a las personas que aquí aparecen como accionantes.” Todos esos puntos, afirma, deben ser dilucidados ante el tribunal de arbitramento.

Además, menciona que en el proceso no se probó la inminencia de un perjuicio irremediable, pues “no están demostrados los derechos a que se refieren los actores como vulnerados (…), sin embargo y de prosperar la demanda que cursa en el momento en el tribunal de arbitramento, el reconocimiento de esos derechos en cuanto a salarios se refiere pueden ser indexados a efectos de actualizar el poder adquisitivo constante.” III. REVISIÓN POR PARTE DE LA CORTE CONSTITUCIONAL CONSIDERACIONES y fundamentos Competencia 1. Esta Sala es competente para revisar las decisiones proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241 numeral 9, de la Constitución Política.

Problema Jurídico 2. En este proceso se debe resolver el siguiente problema jurídico: ¿vulneró la Universidad San Buenaventura Seccional Cali los derechos de los actores a la asociación sindical, así como el principio de igualdad, en razón de que suscribió un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados de esa institución en el que les ofrece mejores condiciones laborales que a los sindicalizados, y de que se niega a extenderle esos beneficios a los trabajadores sindicalizados? Reiteración de jurisprudencia 3. En realidad, el problema jurídico que plantea este proceso ya ha sido resuelto por la Corte Constitucional en sus sentencias T-570 de 2007 y T-765 de 2007. Los procesos que se resolvieron en esas dos sentencias contenían los mismos elementos y planteaban el mismo interrogante jurídico que el que ahora se examina. Ellos también fueron iniciados por trabajadores de la Universidad San Buenaventura Seccional Cali que se habían afiliado al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia – SINTRAUNICOL. El

sindicato presentó un pliego de peticiones a la Universidad. Inicialmente, la Universidad procedió a dar por terminados los contratos de trabajo de varios de los afiliados al sindicato, sin justa causa. Luego de varias sentencias de tutela y de una conciliación surtida ante el Ministerio de la Protección Social, la Universidad se comprometió a reintegrar a los trabajadores y a iniciar la discusión del pliego. A continuación, la Universidad procedió a firmar un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, en los cuales les concedió distintos beneficios, y se negó a extenderles esos beneficios a los miembros del sindicato. Por esta razón, varios de los trabajadores sindicalizados acudieron a la tutela.

4. En la sentencia T-570 de 2007, la Sala de Revisión decidió conceder el amparo solicitado por el señor José Daniel Quenguan Taquez. Por lo tanto, en el numeral segundo de la parte resolutiva le ordenó a la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali que, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de la providencia, le reconociera al actor "los beneficios conferidos mediante pacto colectivo a los trabajadores no sindicalizados, excepto respecto de los cuales la Universidad y el sindicato al cual pertenece el señor Quenguan Taquez ya hubieren llegado a un acuerdo directo." Así mismo, en la providencia se dispuso que "la orden impartida en el numeral segundo de esta providencia permanezca vigente mientras se resuelve el conflicto laboral surgido entre la Universidad de San Buenaventura y el sindicato al cual pertenece el señor José Daniel Quenguan Taquez." En el fallo se expresó, en primer lugar, que entre las dos partes existía una relación laboral, razón por la cual se podía concluir que el actor se encontraba en una relación de subordinación con respecto a la Universidad de San Buenaventura. Luego, la Sala de Revisión refutó el argumento acerca de que la tutela no procedía, por cuanto el actor contaba con la posibilidad de acudir al tribunal de arbitramento para que se dirimieran sus exigencias. Al respecto expuso que, en realidad, las acusaciones del actor "no estaban encaminadas propiamente a obtener la reivindicación de derechos laborales concretos, sino a denunciar la supuesta discriminación que la Universidad de San Buenaventura podría estar promoviendo, aunque por esta vía se pretenda una cierta equiparación de las condiciones económica." Asegura entonces que, por obra de la conducta de la Universidad, los derechos a la libertad sindical, la libre asociación y el principio de igualdad "se enfrentan a un perjuicio irremediable que sólo puede ser resuelto por vía de tutela. La Sala reitera que un escenario de aparente discriminación laboral exige medidas urgentes de protección, en aras de preservar intacto el derecho a la libre asociación, por lo que el argumento de que las pretensiones económicas de los sindicalizados van a ser resueltas en un laudo arbitral no es suficientemente garantista de los derechos fundamentales en juego." Luego, la sentencia se ocupa de la diferencia en el trato brindado a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados, y de la solicitud de extensión de los beneficios del pacto colectivo. Al respecto menciona que "es cierto que existe una línea jurisprudencial de la Corte Constitucional que, en reconocimiento y aplicación de los derechos a la libertad de asociación sindical e igualdad, ha impedido que los pactos colectivos de trabajo sean utilizados por los patrones como mecanismo de presión para desmontar las organizaciones sindicales." Añade que "desde sus primeros pronunciamientos, la Corte sostuvo que la facultad de negociación patronal con trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no puede constituirse en una patente de violación de derechos fundamentales, entre ellos, el de la igualdad." De esta manera, en la sentencia se concluye: "En suma, la Corte considera que una forma de atentar contra el derecho de libre asociación sindical y, de contera, contra el derecho a la igualdad laboral, es beneficiar injustificadamente a los trabajadores no sindicalizados, en detrimento de los sindicalizados, pues ello constituye factor de presión y desestímulo de la actividad sindical." Después, la sentencia pasa a examinar la situación planteada en la demanda de tutela. En primer lugar, expresa que no es de recibo el argumento de la Universidad acerca de que los beneficios del pacto colectivo para los trabajadores no sindicalizados se ofrecen "en razón del oficio desempeñado." Al respecto afirma que de este criterio no se desprende una diferencia real entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, motivo por el cual no puede servir de base para establecer diferencias en el trato.

Tampoco acepta la tesis acerca de que, dado que la Universidad y el sindicato están pendientes de un laudo arbitral y que las exigencias del sindicato son mayores que las que actualmente se reconocen en el Pacto Colectivo a los trabajadores

no sindicalizados, los beneficios del pacto colectivo no se pueden extender a los trabajadores sindicalizados. Al respecto expone que:

“(…) la Sala estima que el argumento de la Universidad demandada no es de recibo, pues la vulneración del derecho a la igualdad y a la libre asociación sindical no desaparece por el hecho de que un tribunal de arbitramento eventualmente esté llamado a resolver las pretensiones laborales de los trabajadores sindicalizados. Aceptar dicho razonamiento implicaría admitir que la protección de derechos de rango fundamental puede ser aplazada indefinidamente, lo cual no es aceptable, ni siquiera desde la perspectiva razonable de que las decisiones del tribunal de arbitramento pueden tener efecto retroactivo. El efecto retroactivo de la decisión puede favorecer la dimensión económica del conflicto, pero no enmendar la discriminación que aquí se ha detectado.” De esta manera, la Sala concluyó que la solicitud del actor para que se protegieran sus derechos a la libre asociación sindical y a la igualdad laboral, “además de ser procedente, está debidamente justificada.” Así las cosas, consideró que era lógico que la protección constitucional perdurara “hasta que la empresa y el sindicato resuelvan definitivamente las diferencias que suscitaron este proceso. Así las cosas, la concesión de la tutela en el presente caso debe regir hasta cuando un tribunal de arbitramento resuelva definitivamente el conflicto colectivo suscitado entre las partes o cuando de común acuerdo, la Universidad San Buenaventura y el sindicato respectivo lleguen a un acuerdo sobre las condiciones laborales de sus trabajadores.” Por lo tanto, en la sentencia se concedió el amparo solicitado, como mecanismo transitorio, hasta tanto se resolviera el conflicto laboral entre la Universidad San Buenaventura y el sindicato al cual pertenecía el actor. Sobre la forma en que se concedía la tutela aclaró:

“La protección que por esta sentencia se ofrece implica, entonces, que se le apliquen al peticionario los beneficios del pacto colectivo suscrito entre la universidad y los trabajadores no sindicalizados, excepto en aquellos puntos en que el demandante ya es titular de esos beneficios por virtud del arreglo directo al que llegaron la Universidad y el sindicato.

“Ciertamente, dado que el actor es beneficiario de algunas de las garantías concedidas por el arreglo directo suscrito entre la Universidad y el sindicato, no sería admisible que también respecto de ellos acumulara los beneficios ofrecidos por el pacto colectivo. Así las cosas, se repite, al peticionario le son extensibles los beneficios del pacto colectivo, excepto en aquellos puntos en que exista acuerdo entre el sindicato y la universidad.” 5. También en la sentencia T-765 de 2007 se concedió la protección constitucional solicitada por dos trabajadores de la Universidad de San Buenaventura Seccional de Cali por los mismos hechos y consideraciones expuestos en la Sentencia T-570 de 2007 – atrás reseñada – y en las demandas que dieron origen al presente proceso.

En la sentencia se expresó: “(…) cualquier determinación adoptada por el empleador tendiente a generar en los miembros del sindicato la decisión 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.

“Ha dicho esta Corporación que las relaciones laborales, tanto para trabajadores sindicalizados como para aquellos que no consideran la posibilidad de vincularse a una organización de este tipo, deben ser las mismas. Si por algún motivo surgen diferencias en el trato entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no lo están, dicho trato diferenciado debe estar plenamente justificado con 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 al derecho de asociación sindical, pues con dicho trato diferenciado promueve la deserción sindical, debido a que los miembros del sindicato se ven discriminados en aspectos fundamentales de su

relación laboral, por pertenecer a ese tipo de agremiaciones." Con base en lo anterior, la Sala de Revisión concluyó "que en el presente caso efectivamente los demandantes se encuentran en una situación de discriminación, violatoria de sus derechos de igualdad y libertad de asociación sindical, que amerita la concesión del amparo por ellos reclamado." Y luego anotó:

"Como quedó dicho en las consideraciones generales de esta sentencia, cuando –como ocurre en el presente caso- se perfecciona un pacto colectivo que beneficia exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados, y del mismo empleador dependen también trabajadores sindicalizados que aún, por la razón que sea, no han llevado a término la negociación colectiva que conduzca a la celebración de una convención colectiva de trabajo, la celebración de tal pacto debe encontrarse plenamente justificada y no puede constituirse en medio desproporcionado e irrazonable de discriminación en contra del trabajador sindicalizado.

"En este sentido, el curso de los hechos que dan lugar a las demandas de tutela, de acuerdo con lo narrado por los demandantes y con lo que puede constatarse en el expediente, claramente apunta a que la universidad demandada incurrió en un exceso de su legítima facultad de suscribir pactos colectivos, buscando, mediante el ejercicio arbitrario de dicha facultad, desestimular la actividad sindical de sus trabajadores, violando los derechos a la igualdad y de libertad asociación sindical de los primeros." Con base en los anteriores planteamientos, la Sala de Revisión decidió conceder el amparo impetrado, por vulneración del derecho a la asociación sindical y del principio de igualdad. Expone también que concede la tutela de manera definitiva, "pues no se debate aquí acerca del respeto del principio de subsidiariedad de la acción de tutela, previsto en el artículo 86 de la Carta, sino que, establecida la violación directa de un derecho fundamental, debe otorgarse el amparo de manera definitiva, pese a la existencia de un hecho –el conflicto laboral colectivo- que tiene la vocación de modificar la situación de los demandantes." De esta manera, anota, "la protección dada por el juez constitucional en este caso ha de ser definitiva, en el sentido de que la decisión adoptada en esta sentencia no queda supeditada a una nueva decisión sobre el mismo asunto por parte de la jurisdicción laboral, sin que por ello deba dejar de advertir que, en el caso en el que las circunstancias que dieron lugar a la demanda se modifiquen y los demandantes en el proceso, una vez celebrada la convención colectiva del trabajo o proferido el fallo arbitral, reciban por éstos mayores beneficios que los derivados del pacto, se les apliquen aquellos y no éste." En consecuencia, en la sentencia se ordenó a la Universidad que le concediera a los actores de la tutela "la totalidad de los beneficios laborales previstos en el pacto colectivo del trabajo suscrito por esa Universidad el 24 de octubre de 2006, a partir de su vigencia, el 1° de noviembre de 2006, hasta tanto el actor obtenga mejores condiciones laborales como resultado de la celebración de la convención laboral colectiva del sindicato al que pertenece o del proferimiento del fallo arbitral." 6. La Sala Segunda de Revisión reiterará la jurisprudencia sentada en las dos sentencias reseñadas, las cuales, a su vez, se apoyan en la jurisprudencia de esta Corporación. Desde la perspectiva constitucional no es admisible que las empresas intenten disuadir a los trabajadores de afiliarse a una organización sindical a través del ofrecimiento de estímulos económicos como los que constan en el pacto colectivo.

Ahora bien, en los procesos de tutela que se analizan en esta sentencia se exponen algunos argumentos que no fueron considerados en las sentencias de tutela reseñadas. Por eso, a continuación la Sala de Revisión se referirá brevemente a ellos.

7. La Sala no comparte el argumento acerca de que la acción de tutela es improcedente, por cuanto en este caso se estarían agenciando intereses colectivos. Tampoco comparte el concepto acerca de que la acción no es procedente por cuanto los actores cuentan con otros mecanismos judiciales ordinarios y no estarían expuestos a la inminencia de un perjuicio irremediable, en razón de que no han sido despedidos y siguen recibiendo sus salarios.

La tutela procede, por cuanto cada uno de los actores está agenciando su propio derecho fundamental a asociarse sindicalmente y a no sufrir menoscabo en sus condiciones laborales por causa de su pertenencia a una organización

sindical. Además, como ya lo señaló la Corte en un caso similar al presente, "[e]l laudo arbitral no puede considerarse como el mecanismo judicial alternativo, idóneo y efectivo para poner fin a los actos de discriminación presuntamente violatorios de los derechos a la igualdad y a la asociación sindical, alegados por la referida organización sindical." [1] Ciertamente, el tribunal de arbitramento tiene por fin regular las relaciones entre el sindicato y el patrono, y no asegurar de manera inmediata el derecho a la asociación sindical.

En relación con este punto, la Sala de Revisión reitera lo dispuesto en la sentencia SU-342 de 1995 sobre la procedencia de la tutela en estos casos:

"La acción de tutela resulta ser el mecanismo idóneo para garantizar la efectividad de los mencionados derechos, cuando quiera que sean vulnerados o exista amenaza de su violación, entre otros casos, en cualquiera de las siguientes hipótesis:

a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida.

"(…) b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo (…)" 8. En una de las respuestas a la demanda de tutela, la Universidad de San Buenaventura plantea que SINTRAUNICOL existe desde hace muchos años, y que, por lo tanto, no tiene asidero el argumento acerca de que el accionar de la Universidad esta impidiendo su creación.

De acuerdo con un certificado expedido por el Ministerio de la Protección Social que fue aportado al proceso T-1725625, SINTRAUNICOL es un sindicato gremial que existe desde hace varis décadas. En este punto tiene razón la Universidad. Sin embargo, este argumento no responde al problema que aquí se analiza, cual es el de que el pacto colectivo suscrito en la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali desincentiva la afiliación al sindicato en ese centro educativo. En este caso lo que se protege es el interés de los trabajadores de crear una filial del sindicato dentro de la Universidad San Buenaventura Seccional Cali, un interés que es amparado por la Constitución, los tratados internacionales de derechos humanos y los convenios de la OIT, y por eso debe ser tutelado.

9. Expone, igualmente, la Universidad que el sindicato es minoritario, por cuanto no reúne más de la tercera parte de los trabajadores. Por esta razón, el centro de educación superior puede suscribir pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados.

Ciertamente, la ley laboral autoriza a los empresarios a suscribir pactos colectivos, siempre y cuando el sindicato o sindicatos no agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa (art. 70 de la Ley 50 de 1990). Pero esta Corte ya ha indicado en su jurisprudencia que, incluso en los casos en los que las empresas están autorizadas para regular las relaciones laborales a través de pactos colectivos, esta facultad está limitada por los derechos, principios y valores contemplados en la Constitución.

[2] Y, evidentemente, como lo señalaron las sentencias reseñadas, entre los límites más importantes para el ejercicio de esta facultad se encuentran el derecho a la asociación sindical y el principio de igualdad.

10. También plantea la demandada que la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali no tiene personería jurídica y, en consecuencia, “no existe como sujeto de derechos y obligaciones.” Manifiesta, así mismo, que el rector de esa Seccional de la Universidad no es el representante legal de la misma, razón por la cual no puede obligarla con sus decisiones. Por todo lo anterior, no tendría ningún valor la notificación que le hicieron sobre la constitución del sindicato y sobre el pliego de peticiones.

Además, expresa que el pliego de peticiones presentado por los trabajadores de la Universidad asociados a SINTRAUNICOL fue aprobado por los asistentes a la Junta Directiva y no por la asamblea general. Por esta razón, el pliego de peticiones estaría viciado de nulidad y, en consecuencia, no puede ser “el fundamento para tutelar un derecho fundamental constitucional como erradamente lo han hecho varios jueces de la república…” Estas objeciones no son de recibo dentro de este proceso. Lo que se analiza dentro del mismo es si se vulneró el derecho de los actores a la asociación sindical a través del ofrecimiento de mejores condiciones económicas a los empleados de la Universidad que no se afilien al sindicato. Y, de acuerdo con el expediente, eso es lo que ha ocurrido. Varios trabajadores decidieron crear una filial de SINTRAUNICOL en la Seccional Cali de la Universidad de San Buenaventura. La reacción inicial de la Universidad fue despedir a varios de los fundadores del sindicato, si bien aceptó posteriormente reintegrarlos. Después de lo anterior, la Universidad decidió suscribir un pacto colectivo, en el cual ofrece, en distintos puntos, mejores condiciones económicas a los trabajadores que no se afilien al sindicato. Ese tratamiento diferencial está operando en la práctica, de acuerdo con el mensaje que enviara el rector de la Seccional, por el correo electrónico, a todos los empleados de la Universidad.

Por lo tanto, en este caso es claro que se vulneró el derecho de los actores a la asociación sindical, lo mismo que el principio de igualdad, al establecer diferenciaciones laborales en desmedro de los trabajadores sindicalizados.

Por todo lo anterior, se concederán las tutelas impetradas por los actores, por violación del derecho a la asociación sindical y al principio de igualdad. Por consiguiente, se ordenará que la Universidad les brinde a los actores todos los beneficios que ha concedido a los firmantes del pacto colectivo, en las mismas condiciones acordadas y a partir del momento de su concesión efectiva. La orden no procede para aquellos beneficios sobre los cuales ya hubo un acuerdo en la etapa de arreglo directo entre el sindicato y la institución de educación superior, bien sea porque ya se otorgaron en igualdad de condiciones a lo contemplado en el pacto colectivo, o bien porque el sindicato aceptó que un beneficio concreto fuera sustituido por otra prestación. De otra parte, las tutelas se concederán de manera definitiva, por cuanto de lo que se trata es de eliminar de manera permanente las disparidades existentes en el trato a los trabajadores, en desmedro de los que están sindicalizados.

Para terminar, la Sala de Revisión considera importante anotar que es consciente de que la situación presentada en los escritos de tutela puede variar sustancialmente con la expedición del laudo arbitral. Ciertamente, en el laudo arbitral pueden consignarse algunos beneficios superiores a los del pacto colectivo y viceversa. Al respecto considera la Sala que, desde la perspectiva del derecho de asociación sindical y del principio de igualdad, no se puede exigir siempre y en todo lugar que cada una de las condiciones contenidas en una convención colectiva o en un laudo arbitral sean más beneficiosas para los trabajadores que las plasmadas en un pacto colectivo anterior a ellas. Es decir, es aceptable que algunas condiciones ventajosas del pacto sean reducidos en una convención colectiva o en un laudo arbitral proferido con posterioridad al pacto, con el propósito de obtener o conceder otros beneficios en otros aspectos. Empero, ello ha de ser el resultado de un proceso respetuoso de los derechos y garantías constitucionales, ampliamente desarrollados por la jurisprudencia de esta Corte.

IV. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución RESUELVE Primero.- REVOCAR la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Séptimo Penal del Circuito de Cali, el día 3 de febrero de 2007, mediante la cual denegó la

tutela impetrada por Carlos Horacio Jaramillo Cabrera contra la Universidad de San Buenaventura Seccional de Cali. En su lugar, se concede el amparo constitucional solicitado, por violación al derecho de asociación sindical y al principio de igualdad.

Segundo.- REVOCAR parcialmente la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Quinto Civil del Circuito de Cali, el día 6 de julio de 2007, mediante la cual se concedió la tutela impetrada por Tito Ortiz Portela, José Félix Pérez Constain, Yer Alexander Papamija Silva y Elsa María Otero Soto contra la Universidad de San Buenaventura Seccional de Cali, únicamente por violación del derecho de petición, mientras que las demás solicitudes de amparo se declararon improcedentes. En su lugar, también se concederá el amparo constitucional por violación al derecho a la asociación sindical y al principio de igualdad.

Tercero.- REVOCAR parcialmente la sentencia de tutela proferida por el Juzgado Quinto Penal del Circuito de Cali, el 27 de julio de 2007, mediante la cual se concedió la tutela impetrada por María Patricia Grisales Castro, Yovanny Escobar Jiménez, Martha Elvira Ramírez Bonnet y Hermes Fernando Cortés contra la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali, únicamente por violación del derecho de petición, mientras que las demás solicitudes de amparo se declararon improcedentes. En su lugar, también se concederá el amparo constitucional por violación al derecho a la asociación sindical y al principio de igualdad.

Cuarto.- ORDENAR a la Universidad de San Buenaventura Seccional Cali que le otorgue a cada uno de los actores de las demandas de tutela analizadas en este proceso los beneficios que concedió a los firmantes del pacto colectivo, en las mismas condiciones acordadas y a partir del momento de su concesión efectiva. Esta orden se aplica a todo el período comprendido entre la entrega real de los beneficios y la entrada en vigencia del laudo arbitral. Empero, la orden no procede para aquellos beneficios sobre los cuales ya hubo un acuerdo en la etapa de arreglo directo entre el sindicato y la institución de educación superior, bien sea porque ya se otorgaron en igualdad de condiciones a lo contemplado en el pacto colectivo, o bien porque el sindicato aceptó que un beneficio concreto fuera sustituido por otra prestación.

Quinto. - Para garantizar la efectividad de la acción de tutela, los Juzgados Veintidós Penal Municipal de Cali, Décimo Civil Municipal de Cali y Séptimo Penal Municipal de Cali notificarán esta sentencia dentro de los cinco (5) días siguientes a la recepción de la comunicación a la que se refiere el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Sexto.- Líbrense por la Secretaría General las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado Ponente JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia SU-169 de 1999, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

Salvaron el voto los magistrados Eduardo Cifuentes Muñoz y Vladimiro Naranjo Mesa. En la sentencia se fundamento el aserto transcrito de la siguiente manera:

“Los árbitros, como se expresó antes tienen una competencia legal perfectamente delimitada por el art. 458 del C.S.T. “Si bien a los árbitros se les impone como límite de su decisión el que no pueden afectar derechos reconocidos por la Constitución; es decir, que al proferir el fallo, dentro de los precisos términos fijados por el pliego de peticiones, no pueden contravenir los derechos constitucionales de las partes ni de los trabajadores afiliados a la organización sindical, ello no puede significar que estén habilitados en razón de su competencia legal para restablecer el goce de derechos fundamentales que presuntamente han venido siendo violados sistemáticamente de antaño, cuando esa situación no ha sido planteada específicamente en el pliego.

“En otros términos, la referida restricción opera ante todo como un límite material que se impone a la actuación de los árbitros y que no pueden sobrepasar, pero en manera alguna significa que posean funciones de naturaleza constitucional, propias del juez de tutela, dirigidas a asegurar la vigencia y goce efectivos de los derechos constitucionales fundamentales.

“Nada se opone a que el legislador reforme el art. 458 del C.S.T., con el fin de dotar a los árbitros de facultades suficientes para resolver conflictos entre una organización sindical y el empleador que tiendan a la protección real y efectiva de los derechos fundamentales. Operada la modificación de dicha norma la acción de tutela sería improcedente en razón de la existencia de un medio alternativo de defensa judicial idóneo y eficaz. Sin embargo, mientras tal reforma no se produzca dicha protección necesariamente corresponderá a los jueces constitucionales de la tutela.

“La Corte estima, con fundamento en los anotados razonamientos, que siendo las funciones asignadas a los árbitros tan limitadas desde el punto de vista legal, es evidente que sus atribuciones no son suficientes para poner fin a las situaciones de discriminación alegadas por los demandantes.” [2] En la sentencia SU-342 de 1995 - M.P. Antonio Barrera Carbonell (salvaron el voto los magistrados Jorge Arango Mejía, Hernando Herrera Vergara, Fabio Morón Díaz y Vladimiro Naranjo Mesa) - se expresó sobre este punto, en doctrina que ha sido reiterada en forma constante:

“Pero además, estima la Sala que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente 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.

“Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

“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 trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

“Si ni siquiera el Estado cuando hace uso de la facultad legislativa puede imponer limitaciones a los derechos fundamentales hasta el extremo de afectar su núcleo esencial, de modo que los desdibujen o los desnaturalicen, mucho menos lo puede hacer el patrono al celebrar los referidos pactos, porque éstos al igual que la ley tienen efectos normativos aunque circunscritos al ámbito de la empresa.

“Los derechos fundamentales como esferas de protección y centros de poder y de facultades o atribuciones individuales son oponibles no sólo a las acciones del Estado sino de los particulares. De ahí que la Constitución haya ideado mecanismos efectivos para su protección, aun frente a las acciones u omisiones de los particulares.

“En este orden de ideas, es posible arribar a la conclusión de que si tanto pactos colectivos como convenciones colectivas deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, que obliguen tanto a trabajadores no sindicalizados como sindicalizados, las condiciones o prescripciones de unos y otras deben ser iguales con el fin de garantizar el derecho a la igualdad, porque éste se quebranta cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferenciado que no tiene, como se dijo antes un fundamento objetivo y razonable. En efecto, se 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.”

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 12 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.