COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/570/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/570/07
Expediente	—
Fecha	2007-01-12
Sala	Sala no
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO MONROY CABRA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical
- Trabajador Sindicalizado
- /Trabajador No Sindicalizado

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Evidenció persecución sindical por parte de la Universidad San Buenaventura previamente se advirtió que el derecho a la libre asociación y el derecho a la libre asociación sindical implican la garantía de prohibición de cualquier

Texto completo

T-570-07 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-570/07 ACCION DE TUTELA- Línea jurisprudencial respecto a los requisitos de procedencia ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES- Subordinación e indefensión 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 LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- No se evidenció persecución sindical por parte de la Universidad San Buenaventura Aunque previamente se advirtió que el derecho a la libre asociación y el derecho a la libre asociación sindical implican la garantía de prohibición de cualquier medida emprendida para desincentivar la pertenencia, la participación o la creación de sindicatos, esta Sala no encuentra en el expediente ningún elemento de juicio que pruebe la ocurrencia de las denunciadas intimidaciones. El expediente no ofrece ninguna evidencia de que la Universidad de San Buenaventura haya incurrido en prácticas que directamente, bajo presión, amenaza o intimidación, hubieran perseguido ese fin.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- Despido de trabajadores sindicalizados no obedece a persecución sindical Dado que la entidad acusada aduce la existencia de justa causa para la terminación de los contratos laborales, y que ella consta en denuncia formal ante el Ministerio de Protección Social, esta Sala no está en capacidad de afirmar que la desvinculación de los sindicalistas sea prueba fehaciente de la persecución denunciada por el tutelante. Además, no existen pruebas adicionales en el expediente que demuestren la vinculación de los despidos con una supuesta persecución sindical. El único vínculo es el propuesto por el demandante, pero resulta imposible concluir que el despido de esos sindicalistas -aparentemente justificado- constituya por sí mismo prueba suficiente de una política de exterminio del movimiento sindical.

TRABAJADOR SINDICALIZADO -Discriminación /TRABAJADOR NO SINDICALIZADO -Privilegios DERECHO A LA IGUALDAD DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS- Vulneración por creación de beneficios para trabajadores no sindicalizados La jurisprudencia ha dicho que la creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho a la igualdad respecto de los trabajadores sindicalizados. Ello porque la concesión de beneficios no justificados a los trabajadores que no hacen parte de un sindicato, "promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el sólo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones. 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.

DERECHO A LA IGUALDAD DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS- 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 Para la Sala, el hecho de que la empresa y el sindicato puedan promover la convocatoria de un tribunal de arbitramento no resuelve el problema actual de la nivelación de las condiciones laborales del peticionario. Ello, en primer lugar, porque mientras se adelanta la convocatoria, se reúne el tribunal, se tramita el proceso y se adopta la decisión definitiva, la desigualdad no justificada entre no sindicalizados y el peticionario se mantiene, con vulneración del derecho a la igualdad del último. En segundo término, porque el resultado del debate que será sometido a decisión del tribunal de arbitramento no es un resultado cierto ni predecible. En esa medida, esperar a la producción del laudo sería dejar desprotegidos los derechos fundamentales indicados, mientras se resuelve un conflicto jurídico de resultado incierto, respecto del cual no existe seguridad acerca de cuáles pretensiones laborales serán concedidas y cuáles negadas. En esas circunstancias, 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.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA- Procede hasta cuando el tribunal de arbitramento resuelva el conflicto o la Universidad y el sindicato logren un acuerdo 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. La Sala concede la protección solicitada, pero como mecanismo transitorio, mientras se produce un acto formal definitivo de arreglo entre las partes.

Referencia: expediente T-1609803 Peticionario: José Daniel Quenguan Taquez Procedencia: Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Cali Magistrado Ponente:

Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá D.C., veintiséis (26) de julio de dos mil siete (2007) La Sala Quinta de Revisión de tutelas de la Corte Constitucional, conformada por los magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra –que la preside-, Nilson Pinilla Pinilla y Humberto Antonio Sierra Porto, ha proferido esta S E N T E N C I A en la revisión del fallo adoptado por el Juzgado 21 Penal del Circuito de Cali, en el proceso de tutela adelantado por José Daniel Quenguan Taquez en contra de la Universidad San Buenaventura de la ciudad de Cali.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos de la demanda a. El demandante manifiesta que en agosto de 2006 solicitó, con otros compañeros, su afiliación al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia –SINTRAUNICOL-, a raíz del desconocimiento de las garantías laborales en que la Universidad de San Buenaventura venía incurriendo.

b. La Junta Directiva de Sintraunicol, Subdirectiva de Cali, aprobó el pliego de peticiones que sería entregado a la Universidad. c. En el mismo mes, la Universidad fue notificada, tanto de la vinculación de los trabajadores al sindicato, como del pliego de peticiones acordado en el seno de esta organización sindical.

d. El actor afirma que la respuesta de la Universidad fue “desconcertante”, incoherente con su función educativa y contraria a los fines del Estado Social de Derecho. Sostiene que la universidad empezó a llamar a los trabajadores que se habían sindicalizado, con el fin de amedrentarlos, de preguntarles “si no les daba miedo quedarse sin trabajo” y a sugerirles colaborar con la Universidad, retirándose del sindicato.

e. Dado que la intimidación no tuvo efecto, la Universidad procedió a despedir a 6 de los trabajadores que se afiliaron a Sintraunicol, hecho que el demandante considera vulneratorio del derecho de sindicalización.

f. En relación con este despido de trabajadores, el tutelante afirma que los sindicalistas interpusieron acciones de tutela que fueron concedidas en 5 casos, ordenándose la consecuente orden de reintegro laboral. Igualmente, los sindicalistas promovieron una denuncia ante el Ministerio de la Protección Social, que culminó con una conciliación con la Universidad por la cual ésta se obligaba a reintegrar a los trabajadores y a iniciar la discusión del pliego de peticiones presentado por el sindicato.

g. La persecución sindical se intensificó cuando la Universidad San Buenaventura decidió firmar un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, que les concede ciertos beneficios negados a los sindicalizados, lo cual considera vulneratorio del derecho a la igualdad.

h. Sostiene que la política de la Universidad propicia la desaparición de la organización sindical en ese centro educativo y advierte que el pacto colectivo suscrito con los trabajadores no sindicalizados no existía antes de que los referidos trabajadores se afiliaran a Sintraunicol.

2. Fundamentos jurídicos de la demanda En primer lugar, el demandante considera que la tutela es procedente, en la medida en que se encuentra en estado de subordinación respecto de la Universidad San Buenaventura.

En segundo término, estima que la actitud de la Universidad San Buenaventura es violatoria de los derechos de los trabajadores sindicalizados, de la vida digna y la igualdad, como lo prueba el hecho de que algunos de los sindicalistas han renunciado a la organización como consecuencia de las presiones del centro educativo. Además, la conducta de la Universidad es violatoria de pactos internacionales y de las normas del bloque de constitucionalidad que protegen los derechos laborales y el derecho a la sindicalización.

Sostiene que la posición de la Universidad ha sido tutelada por la Corte Constitucional en providencias en las que se han sancionado las políticas de desestímulo a las organizaciones sindicales, como es el caso de la sentencia de Leonisa, en la que se protegieron los derechos de los trabajadores que decidieron afiliarse a un sindicato.

3. Pretensiones El demandante solicita que, como medida transitoria, se ordene a la Universidad San Buenaventura hacerle extensivos los beneficios laborales ofrecidos a los trabajadores no sindicalizados, mientras culmina el proceso de negociación del pliego de peticiones en la etapa de huelga o tribunal de arbitramento. Dice que existen derechos enfrentados a un perjuicio irremediable, pues existe urgencia de superar la situación. Dice que esta urgencia surge por la necesidad de conservar la institución sindical, que de otra forma está condenada a desaparecer. Allí reside el perjuicio irremediable.

Igualmente, solicita que se conmine a la Universidad para que en el futuro se abstenga de incurrir en los comportamientos denunciados y se compulsen las copias necesarias para que se hagan las investigaciones disciplinarias y penales correspondientes.

4. Contestación de la demanda Actuando mediante apoderado judicial, la Universidad San Buenaventura contestó la demanda y sostuvo que los despidos de los trabajadores mencionados por la demanda estuvieron justificados y fueron debidamente motivados. Menciona que en los procesos de tutela se propuso la conciliación con dichos trabajadores, para que desistieran de la impugnación de los fallos de primera instancia y advierte que el demandante omite hacer referencia a conductas punibles sobre violación a lugar de trabajo y de habitación, cometidas por los afiliados a Sintraunicol de Cali. Señala que en las reuniones celebradas con la entidad, el sindicato se comprometió a desistir de las acciones instauradas ante el Ministerio de Protección Social.

Indica que la Universidad no incurre en actos de persecución o discriminación sindical. Dice que la Universidad firmó un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, pero el sindicato Sintraunicol expresamente manifestó en la Asamblea general que su aspiración era el Pliego de Peticiones y no el pacto colectivo, sin que sobre llamar la atención de que este sindicato es minoritario en la empresa.

Sostiene que los beneficios concedidos a los trabajadores no sindicalizados mediante pacto colectivo no constituyen salario, por lo que no tienen impacto prestacional. Si dichos beneficios se extendieran a personal sindicalizado, adquirirían carácter prestacional, por no habérseles retirado expresamente esa calidad. Además, derechos mayores y diferentes están sometidos a una negociación colectiva o eventualmente a un tribunal de arbitramento, por lo que los que actualmente se reconocieron a los trabajadores no sindicalizados no pueden conferirse a los que ya lo están.

Precisa que la Universidad no ha incurrido en ningún acto intimidatorio ni de naturaleza semejante y que la desvinculación de ciertos trabajadores ocurrió después de un cese ilegal de actividades, tras el cual los mismos exteriorizaron su retiro de la organización sindical. Además, no existe prueba de la indefensión pues habrá un tribunal de arbitramento que resuelva los puntos que enfrentan a la empresa con los trabajadores sindicalizados.

Señala que el Sintraunicol es un sindicato minoritario en la empresa, pues no agrupa la tercera parte de los trabajadores, por lo que la entidad está autorizada para suscribir pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados. En el pacto colectivo suscrito con los trabajadores de la universidad se tuvieron en cuenta los cargos, las funciones, la forma de contratación y la modalidad de la prestación, por lo que el trato diferente no es discriminatorio. Además, se concedieron derechos por debajo de los que están pidiendo los trabajadores sindicalizados, de lo cual da ejemplos.

5. Sentencia de primera instancia En providencia del 4 de enero de 2007, el Juzgado veintidós penal municipal de Cali concedió el amparo de tutela.

Para el despacho judicial, la medida adoptada por la Universidad San Buenaventura es constitutiva de discriminación salarial, pues claramente el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo prohíbe las diferencias salariales por razón de actividades sindicales. El despacho afirma que, de conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, el mejoramiento de las condiciones laborales de los empleados no sindicalizados atenta contra la libertad de asociación. Asegura que en Sentencia T-136 de 1995, la Corte dijo que no resultaba admisible dar un trato discriminatorio a trabajadores sindicalizados, mediante el favorecimiento de los que no lo están, pues dicha conducta contraría el derecho a la igualdad y el derecho de asociación sindical.

Dado que el despacho considera que el conflicto planteado es competencia de los jueces ordinarios, concede la tutela como mecanismo transitorio, pues considera probado el perjuicio ocasionado por la actitud de la universidad. En consecuencia, ordena a la misma hacer extensivos al peticionario los beneficios del pacto colectivo, por el término de cuatro meses, mientras el accionante inicia las vías ordinarias de defensa.

6. Impugnación En memorial del 12 de enero de 2007, la Universidad San Buenaventura impugnó la decisión. Para la impugnante, la demanda es improcedente porque el actor no probó la existencia de un perjuicio irremediable, hecho que

obligaba a tener en cuenta que para la resolución del caso son idóneas otras vía de defensa judicial, como la constitución de un tribunal de arbitramento que resuelva definitivamente el conflicto.

Adicionalmente, afirma que no es cierto que la universidad no haya concedido ningún beneficio a los trabajadores sindicalizados, pues como lo demuestra el acuerdo al que llegaron el 25 de octubre de 2006 las directivas y Sintraunicol, nueve puntos del pliego de peticiones fueron concertados en arreglo directo.

De otro lado, no existe en el expediente una sola prueba que verifique que la Universidad incurrió en conductas lesivas del derecho a la libertad sindical.

En lo demás, la intervención de impugnación reitera los puntos indicados en el memorial de descargos de la demanda. 7. Sentencia de segunda instancia Mediante sentencia del 14 de febrero de 2007, el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Cali revocó la decisión de primera instancia.

El despacho consideró que la tutela de la referencia resultaba improcedente, pues encontró que fue utilizada para reemplazar al juez natural. Considera igualmente que la diferencia de trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados no puede considerarse por sí misma discriminatoria, pues ambos tienen regímenes distintos. Ninguna norma prohíbe la celebración de pactos colectivos, por lo que la misma no es discriminatoria per se .

El juez de segunda instancia asegura que en el caso concreto tampoco se desmejoraron las condiciones laborales que el peticionario tenía antes de adherir al sindicato de trabajadores universitarios de Colombia, como tampoco se probó que los beneficios otorgados a los trabajadores no sindicalizados tuvieran el propósito de desestimular la pertenencia al sindicato.

De otro lado, la Universidad se encuentra a la espera de la celebración de un Tribunal de Arbitramento, que deberá atender las inconformidades del trabajador tutelante.

No comprueba tampoco que haya habido vulneración de derechos fundamentales del demandante. No obstante negar la protección solicitada, el juzgado previene a la Universidad San Buenaventura para que no descuente por vía directa los pagos que hizo al peticionario, en cumplimiento del fallo de primera instancia.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia La Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, en desarrollo de las facultades conferidas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política, es competente para revisar los fallos involucrados en la resolución de esta demanda.

2. Problema jurídico En el caso concreto, el demandante solicita la protección de sus derechos a la libertad de asociación, libertad sindical, derecho al trabajo, derecho a la igualdad y a la vida digna, supuestamente vulnerados por la Universidad San Buenaventura, de Cali, por la aparente práctica discriminatoria en que habría incurrido contra el personal sindicalizado de la entidad.

En síntesis, el actor expone los siguientes comportamientos vulneratorios: i) en primer lugar, señala que la Universidad intimidó, sometió a presiones indebidas y, en suma, amedrentó a los trabajadores que decidieron ingresar a Sintraunicol, con el fin de que abandonaran esta organización sindical; ii) indica que despidió a algunos de los trabajadores que se sindicalizaron y reclamaron sus derechos ante la universidad, y iii) finalmente, asegura que la universidad incurre en práctica discriminatoria que busca desestimular la pertenencia al sindicato- al suscribir un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, que les confiere derechos por encima de los que le otorga a los sindicalizados.

En este contexto, la Sala Quinta debe establecer si las conductas señaladas por el actor en verdad se encuentran configuradas y si las mismas constituyen vulneración de los derechos fundamentales indicados. No obstante, antes de ingresar en el análisis correspondiente, la Sala debe determinar si la tutela es procedente en este caso como mecanismo transitorio, que es la modalidad en que fue solicitada por el actor.

3. Procedencia de la acción de tutela -Jurisprudencia sobre los requisitos de procedencia De conformidad con las normas constitucionales y la abundante jurisprudencia constitucional, la acción de tutela procede contra la actuación de autoridades públicas cuando las mismas resultan atentatorias de derechos fundamentales.

Decreto 2591 de 1991. Artículo 1o. Objeto. Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados por la acción y omisión de cualquier autoridad pública o de los particulares en los casos que señale este Decreto.

No obstante, la acción de tutela procede también contra particulares. Dicha procedencia opera cuando el titular del derecho fundamental afectado se encuentra en relación de subordinación o indefensión con el particular que ejerce la acción o incurre en la omisión vulneratoria. Así lo dispone el numeral 9º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, cuyo tenor es el siguiente:

Artículo 42. Procedencia. La acción de tutela procederá contra acciones u omisiones de particulares en los siguientes casos: 9. Cuando la solicitud sea para tutelar la vida o la integridad de quien se encuentre en situación de subordinación o indefensión respecto del particular contra el cual se interpuso la acción. Se presume la indefensión del menor que solicite la tutela. (El aparte resaltado fue declarado inexequible por la Corte Constitucional en Sentencia 134 de 1994 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) La Corte Constitucional ha interpretado el término “subordinación” como aquella dependencia jurídica del afectado respecto del particular que vulnera el derecho, y el de “indefensión” como aquella sumisión fáctica, real, material que impide que la víctima repela la agresión del ofensor.

En efecto, la jurisprudencia de la Corte precisa que la indefensión se configura “cuando la persona ofendida por la acción u omisión del particular se encuentra inerme o desamparada, es decir sin medios físicos o jurídicos de defensa o con medios y elementos insuficientes para resistir o repeler la vulneración o amenaza de su derecho fundamental” [1] .

Por su parte, en Sentencia T-172 de 1997 [2] , la Corte señaló que la subordinación es “la situación en que se encuentra una persona, cuando tiene la obligación jurídica de acatar las órdenes que le imparta un tercero, como consecuencia de pertenecer ambas partes a cierta estructura jerárquica predeterminada por un contrato o una norma jurídica.” [3] En relación con este punto, valga decir que la jurisprudencia también ha establecido que la relación laboral presupone el elemento de subordinación, pues aquella implica, como se dijo, un vínculo jurídico que obliga al afectado a cumplir las órdenes del particular para el cual se emplea [4] .

Como sustento de dicha afirmación, la jurisprudencia indicó: “La subordinación es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, específicamente del contrato de trabajo celebrado entre particulares, y por lo tanto siempre que se tenga la evidencia de uno de tales vínculos, se tiene el elemento suficiente para promover, desde el punto de vista de su procedibilidad, acción de tutela por violación de derechos fundamentales del trabajador”. (Sentencia SU-519/97 M.P. José Gregorio Hernández Galindo) Ahora bien, pese a todo lo dicho respecto de la viabilidad de la tutela contra particulares, esta Sala recuerda que dicha acción no procede cuando el afectado cuenta con otros mecanismos judiciales para su defensa, a menos que se utilice como medio transitorio para evitar la consumación de un perjuicio irremediable. El artículo constitucional regulatorio así lo dispone al indicar que la tutela “solo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable”.

Para la Corte, un perjuicio es irremediable cuando “ involucra la existencia de un grave detrimento del derecho fundamental, cuya seriedad exige de medidas de neutralización urgentes e impostergables” [5] .

En providencia ilustrativa de la teoría del perjuicio irremediable, la Corte definió los contornos de la figura. “5.- El perjuicio irremediable y sus alcances “La Carta Política (art. 86 inc. 3o.) establece como requisito sine qua non para que

proceda la acción de tutela, el que no exista otro medio de defensa judicial salvo que se trate de evitar un perjuicio irremediable.

Visto está que en el presente caso -al tener que protegerse un derecho que ha sido vulnerado por la actividad de una autoridad pública-, no procede la acción popular como "otro medio de defensa judicial". Con todo, esta Sala estima indispensable analizar brevemente el tema del perjuicio irremediable.

“(…) “El género próximo es el perjuicio; por tal, de acuerdo con el Diccionario de la Real Academia de la Lengua, ha de entenderse el "efecto de perjudicar o perjudicarse", y perjudicar significa -según el mismo Diccionario- "ocasionar daño o menoscabo material o moral". Por tanto, hay perjuicio cuando se presenta un daño o menoscabo material o moral injustificado, es decir, no como consecuencia de una acción legítima.

“La diferencia específica la encontramos en la voz "irremediable". La primera noción que nos da el Diccionario es "que no se puede remediar", y la lógica de ello es porque el bien jurídicamente protegido se deteriora irreversiblemente hasta tal punto, que ya no puede ser recuperado en su integridad. Por ello se justifica la indemnización, porque es imposible devolver o reintegrar el mismo bien lesionado en su identidad o equivalencia justa. La indemnización compensa, pero no es la satisfacción plena de la deuda en justicia.

“Para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término "amenaza" es conveniente manifestar que no se trata de la simple posibilidad de lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada.

La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral.

“Al examinar cada uno de los términos que son elementales para la comprensión de la figura del perjuicio irremediable, nos encontramos con lo siguiente:

“A).El perjuicio ha de ser inminente : "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada. Lo inminente, pues, desarrolla la operación natural de las cosas, que tienden hacia un resultado cierto, a no ser que oportunamente se contenga el proceso iniciado. Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo.

En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.

“B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes , es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el

Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud dan señalan la oportunidad de la urgencia.

"C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave , lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

"D).La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable , ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social.

"De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio". (Sentencia T-225 de 1993 M.P.

Vladimiro Naranjo Mesa) Señalada así la línea jurisprudencial relativa a la procedencia de la acción de tutela, procede la Sala a determinar si, en el caso concreto, la solicitud elevada por el actor cumple con los parámetros exigidos.

-Procedencia de la acción de tutela en el caso concreto En primer lugar, la Sala verifica que la tutela es procedente por estar dirigida contra un particular respecto del cual el tutelante se encuentra en situación de subordinación. En efecto, el demandante es empleado de la fundación Universidad San Buenaventura y por tanto está bajo órdenes de sus directivas, lo cual evidencia la existencia de subordinación.

Ahora bien, el demandante alega la vulneración de derechos fundamentales como la libertad de asociación, la asociación sindical, el trabajo, la igualdad y la vida digna, supuestamente vulnerados por la universidad tutelada. La acusación -como se recuerda- consiste en que la universidad estaría propiciando un trato discriminatorio en contra de los trabajadores sindicalizados por virtud de los beneficios ofrecidos a los no sindicalizados.

No obstante, en el expediente existe constancia de que este trato diferencial ha venido discutiéndose entre las directivas del plantel educativo y los miembros sindicalizados de la fundación, y que algunos de los términos y condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados van a ser sometidos a la decisión final de un tribunal de arbitramento.

En este contexto, la primera objeción que podría hacerse a la procedencia de esta acción de tutela es que el demandante cuenta con una vía de defensa judicial para ventilar los reparos que tiene respecto de sus condiciones laborales y la reivindicación de sus derechos sindicales. De hecho, uno de los argumentos del ad quem para revocar la decisión estimatoria de primera instancia fue que la expectativa de configuración de un tribunal de arbitramento impedía la configuración del perjuicio alegado por el tutelante.

Sin embargo, esta Sala observa que, salvo las pretensiones encaminadas a la protección del derecho al trabajo y la vida digna, las acusaciones presentadas por el señor Quenguan Taquez no están encaminadas propiamente a obtener la reivindicación de derechos laborales concretos, sino a denunciar la supuesta discriminación que la Universidad San Buenaventura podrían estar promoviendo, aunque por esa vía se pretenda una cierta equiparación de las condiciones económicas.

Bajo ese entendido, un laudo arbitral no parecería ser un mecanismo judicial idóneo para dispensar una protección efectiva en la materia: la reivindicación de derechos y garantías laborales, de beneficios y prebendas para los trabajadores sindicalizados puede lograrse mediante la convocatoria del tribunal de arbitramento, pero ese debate no resolvería la acusación coyuntural, actual e inminente acerca de las supuestas prácticas discriminatorias de la universidad.

En esas condiciones, la Sala reconoce que, de conformidad con el planteamiento de la demanda, los derechos a la libertad sindical, a la libre asociación y a la igualdad del demandante, puestos en peligro por las supuestas conductas discriminatorias de la universidad, 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. A la misma conclusión llegó la Corte en la Sentencia SU-342 de 1995, cuando afirmó:

“Tanto la Constitución (arts. 38 y 39 C.P.) como diferentes normas del C.S.T. (arts. 353 y 354), reconocen y garantizan el derecho fundamental de asociación sindical, tanto para los trabajadores particulares, como para los servidores públicos, sean empleados públicos o trabajadores oficiales, aun cuando en relación con los empleados públicos existen ciertas restricciones a su derecho de asociación sindical (arts. 414 y 415 del C.S.T.). Igualmente, garantizan el derecho a la negociación colectiva.

“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.” (Sentencia SU-342 de 1995 M.P. Antonio Barrera Carbonell) De lo anterior se concluye que la acción de tutela de esta referencia resulta procedente para proteger los derechos previamente indicados.

Por el contrario, la tutela no es procedente para obtener la protección del derecho al trabajo y a la dignidad humana, pues la demanda no plantea ni demuestra que la conducta de la Universidad San Buenaventura ponga en riesgo la subsistencia del demandante, ni afecte su derecho a ejercer una actividad laboral. Ciertamente, del planteamiento de la demanda la Sala no evidencia la configuración de ningún perjuicio irremediable para el desarrollo de las actividades laborales del peticionario, así como tampoco verifica que por vía de la supuesta discriminación, el demandante esté afrontando una situación crítica que ponga en peligro su subsistencia o su dignidad humana. Dado que en relación con estos derechos no hay un perjuicio grave, inminente o actual, la tutela en relación con ellos resulta improcedente.

Aclarado el punto, la Sala entra en el estudio de la configuración de la violación. 4. Contenido de los derechos a la libertad de asociación, libertad de asociación sindical e igualdad El contenido de los derechos cuya violación es objeto de acción de tutela es el siguiente.

El artículo 38 de la Constitución Política establece el derecho de todo individuo a asociarse libremente para el "desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad" . En cuanto al contenido jurídico de la libertad de asociación, la Corte ha dicho que el mismo se define desde dos perspectivas, una positiva y otra negativa. La dimensión positiva del derecho otorga a su titular la facultad de asociarse y de permanecer asociado mientras sea su voluntad. Por su parte, la dimensión negativa impone a las autoridades y a terceros la prohibición de obligar al titular del derecho a vincularse un determinado tipo o una determinada asociación.

"En relación con el derecho de asociación, es un derecho reconocido por la Constitución [6] y por diversos tratados internacionales [7] , que como reiteradamente lo ha determinado la jurisprudencia de esta Corporación, contiene dos aspectos complementarios: uno positivo, el derecho de asociarse, y otro negativo, el derecho a no ser obligado directa ni indirectamente a formar parte de una asociación determinada, los cuales son elementos del cuadro básico de la libertad constitucional y garantizan en consecuencia el respecto por la autonomía de las personas." (Sentencia En otra oportunidad, la Corte lo definió como la "facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado", capacitada para observar los requisitos y trámites legales instituidos para el efecto y operar en el ámbito jurídico. En segundo, de carácter negativo, conlleva la facultad de todas las personas de "abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución" [8] .

Ahora bien, en materia laboral, el derecho de asociación tiene manifestación específica en el derecho de libre asociación sindical. Este consiste en el reconocimiento que la Constitución le hace a los trabajadores y a los empleados de la posibilidad de formar o unirse a un sindicato, pero también en la garantía de que no serán objeto de persecución por hacer parte de uno.

El artículo 39 de la Carta permite que trabajadores –y empleados- constituyan sindicatos sin intervención del Estado. La misma norma garantiza que la personalidad jurídica de los sindicatos sólo pueda ser cancelada o suspendida por autoridad judicial, así como establece que "se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión" .

Para la Corte, este derecho tiene rango fundamental [9] , es inherente al ejercicio de toda actividad laboral y persigue la representación de intereses comunes de los trabajadores y la lucha por su reconocimiento [10] . El derecho de asociación sindical no sólo se encuentra amparado por normas nacionales, sino que es objeto de amplia difusión y protección por parte de instrumentos internacionales. Así, esta garantía ha sido reconocida por la Carta Internacional de los Derechos Humanos [11] y por convenios internacionales aprobados por la Organización Internacional del Trabajo, OIT, entre otros. De conformidad con los Convenios n.° 87 y 98 de la OIT, los trabajadores y los empleadores tienen derecho a establecer organizaciones profesionales, y "las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal".

La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido al respecto que "la libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limiten o entorpezcan el ejercicio del respectivo derecho" [12] .

Finalmente, ligado con el ejercicio de estos dos derechos, el derecho a la igualdad, que el demandante también considera vulnerado, impone a las autoridades públicas -en este caso al empleador- la obligación de dar un trato equitativo a individuos que están en similares condiciones laborales. Por virtud de la vigencia del principio de igualdad en el terreno

laboral, los trabajadores tienen derecho a recibir una remuneración igual a la percibida por aquellos que están en sus mismas condiciones laborales. Este principio es reconocido en la doctrina laboral como el principio de “a trabajo igual salario igual”, y consiste, fundamentalmente, en que las diferencias de trato salarial deben estar plenamente justificadas, es decir, deben sustentarse en diferencias fácticas reales y relevantes, por lo que un alejamiento de dicha sujeción implica la vulneración del principio de igualdad en la materia.

“Los derechos fundamentales que consagra la Constitución Política en materia laboral imponen su interpretación y aplicación de suerte que se vivifiquen y realicen plenamente los valores y principios en ella contenidos en procura del reconocimiento total de la dignidad humana.

“La existencia de una diferencia salarial entre trabajadores que se encuentran en similares condiciones, debe estar fundamentada en una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el derecho a la igualdad”. (Sentencia T-097 de 2006 M.P. Alfredo Beltrán Sierra) Hecho el anterior recuento doctrinario, la Sala procede a estudiar la posible vulneración de los derechos en el caso concreto.

5. Verificación de la vulneración de los derechos enunciados. Caso concreto. -Política de persecución sindical En el caso de la referencia, el actor considera que la Universidad San Buenaventura vulnera su derecho de asociación y de libre asociación sindical al someter a presiones indebidas a las personas vinculadas al sindicato, presiones que consisten en intimidaciones, llamados de atención y conductas similares que pretenden desestimular la pertenencia a esa organización de trabajadores.

Aunque previamente se advirtió que el derecho a la libre asociación y el derecho a la libre asociación sindical implican la garantía de prohibición de cualquier medida emprendida para desincentivar la pertenencia, la participación o la creación de sindicatos, esta Sala no encuentra en el expediente ningún elemento de juicio que pruebe la ocurrencia de las denunciadas intimidaciones.

El expediente no ofrece ninguna evidencia de que la Universidad de San Buenaventura haya incurrido en prácticas que directamente, bajo presión, amenaza o intimidación, hubieran perseguido ese fin. El demandante sostiene que tras la vinculación de ciertos empleados al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia, la Universidad los llamó para sugerirles que se retiraran del sindicato, para preguntarles si no habían pensado en sus familias al momento de afiliarse a esa organización y, en fin, para disuadirlos de seguir militando en el sindicalismo. Sin embargo, más allá de las acusaciones del tutelante, ninguno de los elementos probatorios allegados al expediente da cuenta de que esos hechos ocurrieron.

Así, en relación con estas acusaciones, la Sala carece de elementos de juicio para juzgar el comportamiento de las directivas de ese plantel.

-Despido de trabajadores sindicalizados En segundo término, el demandante dice que algunos de los trabajadores de la Universidad fueron despedidos días después de haberse vinculado al sindicato, lo cual constituye un mecanismo de presión indebido contra el derecho a la libre asociación sindical.

Esta acusación, que debe interpretarse como un reproche contra supuestos comportamientos persecutorios de la universidad, y no como reivindicación de los derechos de los trabajadores despedidos, pues para lo último el demandante no está legitimado para actuar, tampoco encuentra prueba suficiente en el expediente.

La Universidad San Buenaventura acepta, efectivamente, que trabajadores sindicalizados fueron despedidos del plantel educativo días después de su vinculación al sindicato.

No obstante, también afirma que la terminación unilateral de dichos contratos se dio por causa justificada, por el incumplimiento de obligaciones laborales previas y por la participación de los trabajadores despedidos en hechos

ocurridos el 5 de diciembre de 2006, cuando un grupo de sindicalistas realizó un cese ilegal de actividades y cerró de facto, con cadenas y candados, las puertas de la Universidad. Las directivas elevaron denuncia formal ante el Ministerio de la Protección Social para obtener la declaratoria de ilegalidad de cese de actividades, solicitud que consta en el expediente a folios 83 y ss.

El Ministerio asistió a las instalaciones de la Universidad y comprobó los hechos denunciados, la suspensión de actividades, la perturbación del funcionamiento del centro educativo y el cierre de la institución por parte de los protestantes.

En ese sentido, dado que la entidad acusada aduce la existencia de justa causa para la terminación de los contratos laborales, y que ella consta en denuncia formal ante el Ministerio de Protección Social, esta Sala no está en capacidad de afirmar que la desvinculación de los sindicalistas sea prueba fehaciente de la persecución denunciada por el tutelante. Además, no existen pruebas adicionales en el expediente que demuestren la vinculación de los despidos con una supuesta persecución sindical. El único vínculo es el propuesto por el demandante, pero resulta imposible concluir que el despido de esos sindicalistas -aparentemente justificado- constituya por sí mismo prueba suficiente de una política de exterminio del movimiento sindical.

En estas condiciones, la segunda acusación de la tutela tampoco resulta de recibo, por lo que por este aspecto la Sala no verifica violación de derechos fundamentales.

-Diferencia de trato con trabajadores no sindicalizados; extensión de los beneficios del pacto colectivo La tercera acusación presentada por el demandante se relaciona con la solicitud de extensión de los beneficios concedidos a los trabajadores no sindicalizados. El demandante sostiene que una de las prueba de que la Universidad San Buenaventura persigue la actividad sindical es la suscripción de un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados mediante el cual se concedieron beneficios laborales a dicho grupo. Por supuesto, la diferencia de trato respecto de los trabajadores pertenecientes a Sintraunicol, que no recibieron esos beneficios, ha hecho que muchos de los afiliados abandonen la actividad sindical, pero persigue la desaparición del movimiento sindical en la empresa.

Por lo anterior el demandante solicita que se le den los mismos beneficios laborales. En relación con esta petición, la Sala encuentra lo siguiente:

En primer lugar, 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.

Ciertamente, 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. A este respecto, en Sentencia SU-342 de 1995 la Corte manifestó:

“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.”. (Sentencia SU-342 de 1995 M.P. Antonio Barrera Carbonell) En la misma línea, la jurisprudencia ha dicho que la creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho a la igualdad respecto de los trabajadores sindicalizados [13] . Ello porque la concesión de beneficios no justificados a los trabajadores que no hacen parte de un sindicato, “promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el sólo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones” [14] .

En la misma línea, la Corte ha dicho que el límite de la libertad de negociación del empleador con sus trabajadores son los derechos y garantías constitucionales, por lo que el ejercicio de la primera no puede menoscabar garantías mínimas ni derechos fundamentales del trabajador.

“En efecto –dijo en la misma providencia -, el empleador no puede en ejercicio de esta facultad constitucional, por acción o por omisión, cercenar derechos fundamentales de los trabajadores ni de la organización sindical, lo cual tiene lugar, por ejemplo, en los eventos en que el empleador establece cláusulas más favorables para los trabajadores no sindicalizados sin que existan circunstancias fácticas que sustenten la discriminación en contra de los trabajadores afiliados a un sindicato, o en los casos en que, sin razones debidamente justificadas, se abstiene de aumentar el salario de los trabajadores” [15] .

(subrayas fuera del original) Y en otra de sus providencias estableció: "...no es admisible la discriminación de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no sólo se contraría el derecho a la igualdad sino que se atenta contra el derecho a la asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución.

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

“Debe recordarse que al derecho de asociación es inherente la libertad, por lo cual resulta violado tanto cuando se coacciona externamente al individuo para que se asocie como cuando se lo obliga a asociarse. Esa libertad tiene que ser garantizada por el patrono aún en mayor grado cuando se trata de la asociación sindical, ya que ello corresponde a un elemental principio de lealtad hacia los trabajadores.” (T-136 de 1995, M.P. José Gregorio Hernández) 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.

Esta conclusión admite implícitamente que cuando existen diferencias justificativas relevantes, el empleador puede conferir un trato diferente a los trabajadores sindicalizados de los que no lo están.

En el caso concreto, la Universidad San Buenaventura asegura que los beneficios concedidos a los trabajadores no sindicalizados se ofrecieron teniendo en cuenta ciertos criterios laborales diferenciales, lo cual demuestra la legitimidad

del trato distinto. La Universidad afirma a este respecto:

“En el Pacto Colectivo suscrito entre la Universidad de San Buenaventura Seccional de Cali y los trabajadores no sindicalizados se tuvieron en cuenta especialmente los cargos, funciones, formas de contratación y modalidad de prestación del servicio que hace viable el trato diferente que de ninguna manera es discriminatorio, por lo tanto en la lectura del mismo encontrará en las diversas cláusulas las siguientes expresiones “…trabajadores del área administrativa y docentes con contratos a término indefinido”, “… docentes de tiempo completo y medio tiempo o simplemente “…. Trabajadores del área administrativa”, “madres cabeza de familia”, “… trabajadores con menores ingresos” u otras de contenido en razón del oficio desempeñado como “…los que por razón del oficio, no disfrutan de vacaciones colectivas”, es decir que dichas circunstancias se desprende también la aplicación de algunas cláusulas del pacto colectivo, es decir, que ese derecho a la igualdad implica también para dichos efectos hacer diferencias allí donde se justifican”. (folio 47 del expediente, folio 6 del memorial de contestación de la demanda) En suma, la Universidad señala que las diferencias anotadas permitieron conceder a los trabajadores no sindicalizados beneficios no reconocidos a los sindicalizados.

No obstante, a juicio de la Sala, dichas diferencias no son justificativas del trato diferencial. En efecto, tal como lo reconoce la propia Universidad en el texto transcrito, los criterios señalados para conceder los beneficios indicados a trabajadores no sindicalizados se ofrecen “en razón del oficio desempeñado”, lo que significa que las diferencias son relevantes para determinar a qué beneficios específicos dentro del Pacto Colectivo tienen derecho ciertos trabajadores no sindicalizados, pero no para establecer por qué los trabajadores sindicalizados no tienen derecho a los beneficios del pacto colectivo.

En otras palabras, los criterios diferenciales señalados por la Universidad son de orden interno, son criterios de clasificación dentro del pacto colectivo que permiten determinar cuáles prebendas de dicho pacto se entregan a cuáles trabajadores beneficiados por el mismo convenio. Estas no son diferencias entre trabajadores no sindicalizados y trabajadores sindicalizados que justifiquen el porqué a los primeros se les dan los beneficios del pacto y a los segundos no.

Y ello se entiende si se repara en el hecho de que los criterios de diferenciación, según la Universidad, tienen que ver es con el oficio desempeñado, oficio que puede ser realizado tanto por un trabajador sindicalizado como por uno que no lo está. Por ello, para la Sala, los criterios de diferenciación que la Universidad esgrime como elementos de justificación del trato diferencial no son pertinentes y, por tanto, no legitiman la conducta que al respecto mantiene la institución.

Ahora bien, la Universidad afirma que los beneficios del pacto colectivo no se extienden a los trabajadores sindicalizados, porque el organismo educativo y el sindicato están pendientes de un laudo arbitral que resolvería en última instancia las reivindicaciones de los sindicalistas. Además, porque las pretensiones que los trabajadores sindicalizados intentan defender ante dicho tribunal son mayores que las que actualmente se reconocen en el Pacto Colectivo a los trabajadores no sindicalizados. Para demostrarlo, la Universidad trae algunos ejemplos.

No obstante, para la Sala, el hecho de que la empresa y el sindicato puedan promover la convocatoria de un tribunal de arbitramento no resuelve el problema actual de la nivelación de las condiciones laborales del peticionario. Ello, en primer lugar, porque mientras se adelanta la convocatoria, se reúne el tribunal, se tramita el proceso y se adopta la decisión definitiva, la desigualdad no justificada entre no sindicalizados y el peticionario se mantiene, con vulneración del derecho a la igualdad del último. En segundo término, porque el resultado del debate que será sometido a decisión del tribunal de arbitramento no es un resultado cierto ni predecible. En esa medida, esperar a la producción del laudo sería dejar desprotegidos los derechos fundamentales indicados, mientras se resuelve un conflicto jurídico de resultado incierto, respecto del cual no existe seguridad acerca de cuáles pretensiones laborales serán concedidas y cuáles negadas.

En la misma línea, nada garantiza que mientras el tribunal de arbitramento se convoca y produce el laudo respectivo, los derechos a la asociación sindical y a la igualdad permanezcan a salvo por gracia de las prebendas que el pacto colectivo ofrece a los trabajadores no sindicalizados, pues el ofrecimiento de beneficios económicos adicionales por virtud de no pertenecer al sindicato es un factor de presión actual y acumulativo que puede promover la deserción masiva del sindicato, afectando su composición interna.

La Sala acepta en este campo que entre la Universidad y el sindicato se ha llegado a un acuerdo parcial por arreglo directo, que consta a folios 77 a 81 del expediente principal, y que allí se solucionan algunas reclamaciones relacionadas con ciertas primas, subsidios, horas extras, etc. No obstante, la existencia de un acuerdo previo frente a la expectativa de lo que resuelva el tribunal de arbitramento tampoco constituye prueba de que, en lo fundamental, la Universidad no esté propiciando el debilitamiento del sindicato por vía de no reconocer los mismos beneficios que se confieren a los trabajadores no sindicalizados.

En esas circunstancias, 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.

Finalmente, la Universidad San Buenaventura alega que la jurisprudencia constitucional contenida en la Sentencia C-170 de 1996 impide aplicar los beneficios obtenidos por un sindicato minoritario a los demás trabajadores no sindicalizados de la empresa, pues el derecho de libre asociación sindical no permite que a nadie se impongan condiciones de trabajo con cuya adopción no estuvo de acuerdo. No obstante, es claro que la hipótesis que se maneja en este caso concreto no es la de la imposición de los acuerdo sindicales a los trabajadores no sindicalizados, sino la de la negativa de aplicar los beneficios de los trabajadores no sindicalizados a los trabajadores del sindicato. En esa medida, los supuestos de hecho de la regla jurídica aducida por el representante de la Universidad son distintos a los que se debaten en este proceso. Por ello, no les son aplicables las consecuencias jurídicas anotadas.

De acuerdo con todo lo dicho, esta Sala considera que la pretensión del demandante para que se ampare su derecho a la libre asociación sindical y su derecho a la igualdad laboral, además de ser procedente, está debidamente justificada.

Ahora bien, como la protección solicitada busca amparar la integridad de los derechos a la igualdad y a la asociación sindical, es lógico que perdure 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.

La Sala concede entonces la protección solicitada, pero como mecanismo transitorio, mientras se produce un acto formal definitivo de arreglo entre las partes. Por ello, en la parte resolutiva de esta providencia, se precisará que la protección concedida se otorga transitoriamente, mientras se resuelve el conflicto laboral entre la Universidad San Buenaventura y el sindicato al cual pertenece el demandante, José Daniel Quenguan Taquez.

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.

La concesión de la protección aquí solicitada impone revocar la decisión del juez de segunda instancia y modificar en lo pertinente la de primera, precisando también que los efectos de la decisión cobijan exclusivamente al peticionario José Daniel Quenguan Taquez, pues el mismo no se encuentra legitimado para representar derechos de terceros. En efecto, a la luz de la jurisprudencia pertinente, si bien es cierto que "el Sindicato puede agenciar, en cuanto representa, además de los intereses colectivos, los de los trabajadores miembros, no ocurre a la inversa, es decir, no puede aceptarse que individuos, por el sólo hecho de pertenecer a un sindicato, actúen en nombre de éste, pues si de intereses colectivos se trata -como en esta oportunidad acontece- debe acreditarse la representación legal de la persona jurídica " [16] .

DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, R E S U E L V E PRIMERO.- REVOCAR en todas sus partes la sentencia del 14 de febrero del 2007, adoptada por el Juzgado 21 Penal del Circuito de Santiago de Cali y, en su lugar, CONCEDER la protección solicitada por José Daniel Quenguan Taquez, por las razones anotadas en la parte considerativa de esta sentencia, por lo que en este sentido se confirma la sentencia de primera instancia.

SEGUNDO.- ORDENAR a la Universidad San Buenaventura de la ciudad de Cali que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta providencia, reconozca al señor José Daniel Quenguan Taquez 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.

TERCERO.- DISPONER que la orden impartida en el numeral segundo de esta providencia permanezca vigente mientras se resuelve el conflicto laboral surgido entre la Universidad San Buenaventura y el sindicato al cual pertenece el señor José Daniel Quenguan Taquez.

CUARTO.- Por Secretaría General, LÍBRESE la comunicación prevista por el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado NILSON PINILLA PINILLA Magistrado HUMBERTO ANTONIO SIERRA PORTO Magistrado MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Sentencia T-605 de 1992 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz [2] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

[3] Sentencia T-172 de 1997, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa. [4] Cfr. Sentencia SU-256 de 1996 M.P Vladimiro Naranjo Mesa , T-1218 de 2005 M.P. Jaime Córdoba Triviño, [5] Sentencia T-1017 de 2006 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra [6] Constitución Política, art. 38 [7] Declaración Universal de los Derechos Humanos, art. 20-2; Pacto de Derechos Civiles y Políticos, art. 22 [8] Ver Sentencias T-697 de 1996 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, C-606 de 1992 M.P. Ciro Angarita Barón, T-247 de 1998 Carmenza Isaza de Gómez, C-399 de 1999 M.P. Alejandro Martínez Caballero [9] Cfr.

Corte Constitucional. Sentencia T-418 del 19 de junio de 1992 (M.P. Simón Rodríguez Rodríguez). [10] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-385 del 5 de abril de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).

[11] Artículo 23. [12] Tomado de "Derecho Internacional de los Derechos Humanos". Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos.

[13] Ver, entre otras, Sentencias T-742 de 2003, M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra , T-061 de 1997, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, SU-511 de 1995, M.P. Fabio Morón Díaz.

[14] Sentencia T-012 de 2007 M.P. Rodrigo Escobar Gil [15] ibídem [16] Sentencia T-136 de 1995 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 13 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.