COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/765/07

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/765/07
Expediente	—
Fecha	2007-09-25
Sala	Sala Primera
Magistrado ponente	Dr JAIME ARAÚJO RENTERÍA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical
- Convencion Colectiva
- Negociacion Colectiva
- Pacto Colectivo Y Convencion Colectiva

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Para su constitución, afiliación y permanencia al interior de una organización Acciones de tutela instauradas por separado por Jorge Perdomo Camacho e Isabel Cristina Tovar Buitrago contra la Seccional de Cali de la

Texto completo

T-765-07 Hechos Sentencia T-765/07 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Garantías DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Carácter voluntario para su constitución, afiliación y permanencia al interior de una organización sindical CONVENCION COLECTIVA -No discriminación entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados NEGOCIACION COLECTIVA -Concepto PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA -Igualdad de condiciones laborales DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Protección Referencia: expedientes T-1618435 y T-1620756, acumulados Acciones de tutela instauradas por separado por Jorge Perdomo Camacho e Isabel Cristina Tovar Buitrago contra la Seccional de Cali de la Universidad de San Buenaventura.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAÚJO RENTERÍA Bogotá, D. C., veinticinco (25) de septiembre de dos mil siete (2007). La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA, JAIME CORDOBA TRIVIÑO y JAIME ARAÚJO RENTERÍA , en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente:

SENTENCIA dentro del trámite de revisión de los fallos proferidos por: El Juzgado 10 Penal Municipal de Cali, en primera instancia, y el Juzgado 13 Penal del Circuito de esa misma ciudad, en segunda, en la acción de tutela instaurada por Jorge Perdomo Camacho contra la Seccional de Cali de la Universidad de San Buenaventura.

El Juzgado 2º Penal Municipal de Cali, en primera instancia, y el Juzgado 17 Penal del Circuito de esa misma ciudad, en segunda, en la acción de tutela iniciada por Isabel Cristina Tovar Buitrago contra la Seccional de Cali de la Universidad de San Buenaventura I. ANTECEDENTES Mediante auto del 7 de junio de 2007, proferido por la Sala de Selección

Número Seis (6), fueron seleccionados para revisión los expedientes T- 1618435 y T-1620756 En el mismo auto se decidió acumular las acciones de tutela promovidas por Jorge Perdomo Camacho (expediente T-1618435) e Isabel Cristina Tovar Buitrago (expediente T-1620756) contra la Seccional de Cali de la Universidad de San Buenaventura , para que fueran falladas en una misma sentencia por presentar unidad de materia.

El señor Jorge Perdomo Camacho presentó acción de tutela el dieciocho (18) de diciembre de 2006 y la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago el once (11) de diciembre de ese mismo año. Ambas demandas fueron presentadas en un mismo formato, por lo que la presentación de los hechos en ellas contenidas se hará de manera conjunta:

2. Hechos comunes a ambas demandas. Manifiestan los actores que son trabajadores de la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura y que ellos, junto con otros 25 trabajadores de dicha institución, decidieron afiliarse el 13 de agosto de 2006 al Sindicato de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia “Sintraunicol”. Ello con el ánimo de buscar la mejoría de sus condiciones laborales, a través del ejercicio del derechos constitucional de libertad sindical y de los diferentes desarrollos legales que el ordenamiento hace de dicho derecho, incluida la presentación de un pliego de peticiones a la Universidad San Buenaventura.

Indican que, enterada la universidad demandada el 14 de agosto de 2006 de su afiliación al sindicato, esta institución inició una campaña de persecución sindical contra ellos y los demás afiliados a “Sintraunicol” que trabajan en la universidad.

Entre las acciones emprendidas en su contra, señalan, la entidad demandada despidió a seis (6) trabajadores sindicalizados (entre el 17 y 18 de agosto de 2006), que obtuvieron la restitución de sus empleos a través del ejercicio de la acción de tutela ante diversos juzgados en Cali. Ambos alegan haber pertenecido a este grupo de despedidos.

Aducen que entre las medidas de “persecución sindical” tomadas por la universidad demandada, el 24 de octubre de 2006, ésta suscribió un pacto colectivo de trabajo, cuya vigencia se extiende hasta el 31 de octubre de 2008, y cuya cláusula primera excluye de su aplicación a los trabajadores que, como ellos, se encuentran sindicalizados.

Señalan que con la suscripción del mentado pacto colectivo de trabajo y la exclusión de los trabajadores sindicalizados de los beneficios laborales en él previstos, “se está atentando contra el derecho de asociación sindical , el derecho a la igualdad, ya que se crean condiciones de trabajo en el pacto para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los afiliados, en plena negociación colectiva y con el único objeto de motivar la desafiliación sindical, a pesar de que las condiciones fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionabilidad (sic.) , razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto”.

[1] Con fundamento en los anteriores hechos, solicitan la protección de sus derechos fundamentales “de asociación sindical, de negociación, de sindicalización, al trabajo, a una vida digna, a la igualdad, entre otros..” [2] , y que, en consecuencia, “se ordene a la Universidad San Buenaventura Seccional Cali se me hagan extensivos los beneficios del pacto colectivo que se está 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…” [3] 3. Trámite de instancia en los expedientes T – 1618435 y T-1620756.

3.1 Mediante auto de diecinueve (19) de diciembre de 2006, el Juzgado 10 Penal Municipal de Cali admite la acción de tutela presentada por Jorge Perdomo Camacho contra la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura. En la misma providencia dispone solicitar a la entidad accionada que en el término de tres (3) días informe acerca de lo relacionado con los hechos narrados por el demandante.

3.2 De igual manera, mediante auto de doce (12) de diciembre de 2006, el Juzgado 2º Penal Municipal de Cali admite la demanda de amparo iniciada por Isabel Cristina Tovar Buitrago contra la Seccional de Cali de la Universidad San

Buenaventura.

Dispone correr traslado de la demanda, de acuerdo con lo previsto en el artículo 16 del Decreto 2591 de 1991, a la entidad demandada. También decide citar a la demandante para escucharla en diligencia de ampliación, y comunicar el trámite de la acción al Ministerio de la Protección Social, Territorial Valle, para mejor proveer.

4.Contestación de la demanda en los expedientes T – 1618435 y T-1620756. 4.1 Las contestaciones a las demandas fueron presentadas (2 de enero en el expediente T-1618435 y 4 de enero de 2007 en el expediente T-16200756) en un mismo formato en ambos procesos, por lo que su presentación se hace de manera conjunta:

4.2 La Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura, por intermedio de apoderado, solicita que se deniegue el amparo reclamado por Jorge Perdomo Camacho e Isabel Cristina Tovar Buitrago Aduce la entidad demandada que la acusación de los demandantes en el sentido de haber emprendido una "persecución sindical" en contra de los trabajadores afiliados a Sintraunicol, no pasa de ser una mera afirmación, que carece de sustento probatorio.

Señala adicionalmente, frente a la falta de aplicación de los beneficios del pacto colectivo del trabajo a los demandantes, que éstos, como trabajadores sindicalizados en proceso de negociación colectiva, claramente tienen por objetivo acceder a los beneficios reclamados en el pliego de peticiones y no los reconocidos en el pacto colectivo.

Respecto de la presunta discriminación, alega la universidad demandada que esta no existe. Ello porque, dado que los actores hacen parte de un sindicato que está negociando colectivamente con la universidad, justificada y razonadamente pueden recibir un trato diferenciado.

II. PRUEBAS RELEVANTES QUE OBRAN EN LOS EXPEDIENTES. 1. Pruebas relevantes en el expediente T-1618435 - Copia del Pacto Colectivo de la Universidad San Buenaventura de Cali. (Folios 17-20) - Copia del pliego de peticiones presentado a la Universidad San Buenaventura de Cali por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia –Sintraunicol. (Folios 23-26) - Copia de la solicitud presentada a la Universidad San Buenaventura de Cali, en ejercicio del derecho de petición, por parte del señor Jorge Perdomo Camacho con el objeto de que se le beneficie con el pacto colectivo de la universidad. (Folios 28-30) 2. Pruebas relevantes en el expediente T-1620756 - Copia del Pacto Colectivo de la Universidad San Buenaventura de Cali. (Folios 17-20) - Copia del pliego de peticiones presentado a la Universidad San Buenaventura de Cali por parte del Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia –Sintraunicol. (Folios 23-26) - Copia de la solicitud presentada a la Universidad San Buenaventura de Cali, en ejercicio del derecho de petición, por parte de la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago con el objeto de que se le beneficie con el pacto colectivo de la universidad. (Folios 28-30) III. LAS SENTENCIAS QUE SE REVISAN 1. Las sentencias que se revisan en el trámite del expediente T-1618435 1.1 Sentencia de primera instancia en el expediente T - 1618435 El Juzgado 10 Penal Municipal de Cali, mediante fallo de cuatro (4) de enero de 2007, resuelve "DECLARAR improcedente la acción de tutela instaurada por el señor JORGE PERDOMO CAMACHO, y que formulara en contra de la Universidad de San Buenaventura –Cali-, por las razones que se dejaron expuestas en la parte motiva de esta providencia" .

[4] Considera el juzgado que el actor no logró demostrar que, de no concederle la universidad, como trabajador sindicalizado que es, los mismos derechos que les fueron otorgados a los trabajadores no sindicalizados mediante el pacto colectivo de trabajo, se esté causando para él un perjuicio irremediable.

También argumenta no comprender "por qué ahora el actor pretende se les cobije con las mismas prebendas que le dio la Universidad a los trabajadores no sindicalizados en el pacto colectivo, si desde un principio, los empleados que se afiliaron al sindicato, claramente dejaron consignado en el acta de la Asamblea General del 25 de noviembre de 2006 –folio 64- que: "la aspiración del sindicato no es el Pacto Colectivo, es el Pliego de Condiciones". Ciertamente lo que en este momento está estudiando son las pretensiones del sindicato, las que deben ser dirimidas por el Tribunal de

Arbitramiento, siendo éste el mecanismo para resolver este conflicto, del cual ya se agotó la primera parte de la negociación la que se llevó a cabo en las instalaciones del Club San Fernando, en su etapa de arreglo directo y prórroga de la misma, debiéndose esperar el resultado de ésta:" Por último verifica que lo solicitado por el sindicato en su pliego de peticiones supera lo que la universidad concedió a los trabajadores no sindicalizados.

1.2 Impugnación Inconforme con la decisión anteriormente reseñada, el señor Jorge Perdomo Camacho la impugna el nueve (9) de enero de 2007, solicitando que sea revocado el fallo de primera instancia y que, en su lugar, se conceda el amparo deprecado.

En primer término, el demandante expone su inconformidad frente a la interpretación que hiciera el juzgado de las normas y la jurisprudencia respecto de la procedencia de la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

Aduce el demandante que el Juzgado 10 Penal Municipal de Cali desconoció que efectivamente existe, por parte de la demandada, una negativa injustificada e inconstitucional de concederle los beneficios pactados en el pacto laboral colectivo. Dicha negativa –afirma el actor- provoca una discriminación injustificada en su contra, que no se puede excusar en el hecho de que lo pedido por el sindicato en el pliego de peticiones sea más beneficioso que lo reconocido en el pacto, ya que lo reclamado en el primero constituye una mera expectativa frente a la, esta sí actual, situación en la que los trabajadores sindicalizados no reciben ningún beneficio adicional.

Reitera que tal política de la universidad es, a todas luces, una forma de desestímulo para los trabajadores sindicalizados y que, por ende, atenta contra su libertad sindical.

Igualmente señala que el despacho desconoce que él ya ha sido objeto de persecución laboral -se refiere al despido- por pertenecer a un sindicato.

1.3 Fallo de segunda instancia en el expediente T – 1618435 El Juzgado 13 Penal del Circuito de Cali, en sentencia de catorce (14) de febrero de 2007, decidió confirmar el fallo proferido por el juez de primera instancia.

En su fallo, el juez de segunda instancia considera, de manera general, que el actor cuenta con otros mecanismos judiciales de defensa de sus intereses, y que tales mecanismos tornan improcedente la vía de la acción de tutela, que es de carácter subsidiario.

2. Las sentencias que se revisan en el trámite del expediente T-1620756 2.1 Sentencia de primera instancia en el expediente T-1620756 Mediante decisión de cinco (5) de enero de 2007, el Juzgado 2 Penal Municipal de Cali resuelve "Protegerle a la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago, por vía de tutela favorable, sus derechos fundamentales de asociación sindical y el derecho al igual trato respecto de sus compañeros de trabajo por cuenta del empleador…" [5] Dicho juzgado considera probado que la conducta de la entidad demandada efectivamente consolida en persona de la demandante una discriminación injustificada, contraria a su derecho de asociación sindical, en la medida en la que la negativa de incluirla dentro de los beneficios laborales reconocidos en el pacto colectivo, constituyen una forma de desestímulo en relación con su condición de trabajadora sindicalizada.

De acuerdo con lo reclamado por la actora, el juzgado concede el amparo de manera transitoria, al verificar que la falta de reconocimiento de los beneficios previstos en el pacto colectivo del trabajo, constituyen en sí mismos un perjuicio irremediable para la interesada. La protección se otorga hasta el término en el que se resuelva definitivamente el conflicto laboral colectivo iniciado por el sindicato al que pertenece la demandante, frente a la entidad demandada.

2.2 Impugnación Inconforme con la anterior decisión, el quince (15) de enero de 2007, la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura la impugna.

En el escrito de impugnación, la universidad solicita la revocatoria del fallo de primera instancia y que, en consecuencia, se niegue el amparo reclamado por la señora Tovar Buitrago. Para fundamentar dicha solicitud, la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura reitera el argumento según el cual la acción de tutela resultaría improcedente en el presente caso, por estar en curso el conflicto laboral colectivo que pretende llegar a un acuerdo acerca de una convención colectiva de trabajo que cobijaría a la demandante.

2.1 Fallo de segunda instancia en el expediente T-16200756 El quince (15) de marzo de 2007, el Juzgado 17 Penal del Circuito de Cali resuelve revocar el fallo de primera instancia dictado por el Juzgado 2 Penal Municipal de esa ciudad, en el proceso de tutela de la referencia.

Considera el juzgado que la conducta de la universidad demandada no merece reproche alguno en el sentido de estar vulnerando derechos fundamentales de la actora, ya que el conflicto laboral colectivo que tiene con el sindicato al que pertenece la actora ha transcurrido de acuerdo con lo que para el efecto prevé la ley.

Igualmente alega que la universidad, como empleadora, está en el derecho legal de suscribir el pacto colectivo con sus trabajadores no sindicalizados y que el uso de dicha atribución no implica la violación de los derechos de la señora Tovar Buitrago, quién optó libremente por la vía sindical.

IV. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia Esta Sala es competente para conocer de los fallos objeto de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política de 1991 y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

2. Problema jurídico. Esta Sala debe establecer si, en los casos que estudia, la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura viola los derechos a la libre asociación sindical y a la igualdad de los demandantes al no aplicarles, dado que tienen la calidad de sindicalizados y que el sindicato al que pertenecen se encuentra en proceso de negociación colectiva, el pacto laboral colectivo que recientemente acordó con sus trabajadores no sindicalizados.

Para resolver el problema jurídico así planteado la Sala reiterará la jurisprudencia de esta Corte en materia de derecho a la igualdad y derecho de asociación sindical.

Por último abordará los casos en concreto. 3. Derecho a la igualdad y el derecho a la libre asociación sindical. 3.1 Como lo ha establecido esta Corporación en otras oportunidades, el derecho de asociación sindical es una garantía de rango constitucional inherente al ejercicio del derecho al trabajo y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un Estado social y democrático como el definido por la Carta Política [6] .

Así pues, las actuaciones del empleador no pueden afectar la libre voluntad de sus trabajadores, ya sea para constituir agremiaciones sindicales, afiliarse o permanecer en ellas. Ha sido la posición reiterativa de esta Corporación que el derecho de asociación tiene carácter voluntario, y depende de la autodeterminación del individuo frente a la constitución, afiliación y permanencia al interior de una organización sindical.

En este orden de ideas, cualquier determinación adoptada por el empleador tendiente a generar en los miembros del sindicato la 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.

En este sentido la Corte señaló en la sentencia SU-569 de 1996, [7] que: "... las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad." Por tanto –ha señalado esta Corporación- al coexistir en una empresa pactos y convenciones colectivas, éstos deben regular equitativamente las relaciones de trabajo de la empresa, en pro de garantizar el derecho a la igualdad. Adicionalmente se ha precisado que, la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts.

1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y les 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 por el logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino también en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales [8] .

En consecuencia, a pesar de ser en principio lícitos los acuerdos con aquellos trabajadores que no pertenecen a una asociación sindical, se vulnera el derecho a la asociación sindical si las diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los agremiados.

3.2 Ahora bien, cabe recordar aquí la relevancia de la negociación colectiva en relación con los principios de nuestra Constitución Política. Al respecto se ha dicho que por razón de la naturaleza y el significado del trabajo como factor de producción de riqueza económica y de progreso social, y de la situación desigual de los trabajadores frente a los dueños de los medios de producción, que determina su protección especial, la Constitución Política y la ley contienen exclusivamente los principios, derechos y garantías mínimos aplicables a los trabajadores, pero no todos aquellos de los cuales puedan ser beneficiarios.

Así lo contempla expresamente el Art. 53 superior al disponer que "el Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales (…)".

Del mismo modo, el Art. 150, Num. 19, de la Constitución señala que corresponde al Congreso de la República dictar las normas generales y señalar en ellas los objetivos y criterios a los cuales debe sujetarse el Gobierno Nacional para el efecto, entre otros, de "regular el régimen de prestaciones sociales mínimas de los trabajadores oficiales".

Así lo ha dispuesto también el legislador desde hace varias décadas, mucho tiempo antes de la promulgación de la Constitución de 1991. En este sentido el Art. 13 del Código Sustantivo del Trabajo, correspondiente al texto original de éste (Decretos 2663 y 3743 de 1950, adoptados como legislación permanente por la Ley 141 de 1961), prevé que "las disposiciones de este código contienen el mínimo de derechos y garantías consagradas en favor de los trabajadores. No produce efecto alguno cualquiera estipulación que afecte o desconozca este mínimo".

Esta circunstancia explica y justifica la existencia de la negociación colectiva en materia laboral, como resultado de las luchas y conquistas de los trabajadores, en cuanto permite que éstos, en ejercicio de la autonomía de la voluntad y en forma colectiva, por conducto de los representantes sindicales, alcancen mejoras en sus condiciones de trabajo, tanto económicas como sociales, que sin el uso de aquella no podrían lograr. Por ello, el Art. 55 de la Constitución, en forma

completamente congruente con la naturaleza del Estado Social de Derecho consagrado en el Art. 1º ibídem, establece que "se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley".

Por la misma razón, la Organización Internacional del Trabajo - OIT adoptó los Convenios 87, 98, 151 y 154, los cuales tratan de los derechos de sindicación y de negociación colectiva y forman parte del bloque de constitucionalidad en el Estado colombiano conforme a pronunciamientos reiterados de esta corporación.

En este orden de ideas, de manera evidente la negociación colectiva en materia laboral es un medio apropiado e insustituible para concretar y desarrollar la protección especial que la Constitución colombiana otorga al trabajo, de tal modo que dicha protección no se limite al mínimo de principios, derechos y garantías previstos en aquella y en las leyes que la desarrollan.

Es de acuerdo con dichos principios que deben interpretarse, de manera general, las normas relativas a la negociación colectiva y, como parte de estas, aquellas disposiciones del Código Sustantivo del Trabajo que regulan lo relativo a la celebración de pactos colectivos de trabajo. Es menester recordar que el artículo 481 del C.S.T, señala:

" ART. 481.—Subrogado. L. 50/90, art. 69. Celebración y efectos. Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los títulos II y III, capítulo I, parte segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos." Ahora bien, como manifestación del reconocimiento constitucional y legal de la autonomía de la voluntad, el pacto colectivo da la libertad a los patronos para regular a través de este desarrollo de la negociación colectiva, las relaciones de trabajo con los trabajadores no sindicalizados. Dicha libertad –es necesario señalar- goza de la protección constitucional y legal, pues como se vio desarrolla principios constitucionales de primer orden, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

Dentro de este marco, observa la Corte, "…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…" [9] 3.3 Así las cosas, debe recordarse que la Corte ha señalado con claridad, tal y como quedó dicho en un pasaje superior de esta sentencia, que al coexistir en una empresa pactos y convenciones colectivas, éstos deben regular equitativamente las relaciones de trabajo de la empresa, en pro de garantizar el derecho a la igualdad.

Considera la Sala que dicha regla se hace extensible a aquellas situaciones en las que, aún sin existir una convención colectiva, se perfecciona un pacto colectivo, que beneficia exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados, cuando 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. Ello en el entendido de que se demuestre, en el caso concreto, que la celebración del pacto colectivo crea condiciones de tratamiento distinto que sean injustificadas desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad, y que dichas diferencias estimulen la deserción de los miembros del sindicato. Permitir que un pacto colectivo

cree condiciones de tratamiento distinto que sean injustificadas implica a una discriminación que, por contera, afecta el derecho a la asociación sindical.

4. Casos concretos 4.1 Los actores demandan en sede de tutela a la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura. Ellos, trabajadores de la entidad demandada, reclaman la protección de sus derechos fundamentales de libertad de asociación sindical y de igualdad, pues la universidad suscribió un pacto colectivo de trabajo que no se aplica a ellos porque tienen la calidad de afiliados a un sindicato. Actualmente, la organización sindical a la que pertenecen los demandantes se encuentra en conflicto laboral colectivo con la entidad demandada y a ellos no se les está aplicando ninguna convención colectiva.

4.2 La Sala observa 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.

Debe establecerse con claridad que, sin tomar en cuenta los posibles futuros resultados que puedan tener, en cuanto a beneficios laborales, el conflicto laboral colectivo iniciado por el sindicato al que pertenecen los demandantes, en la actualidad existen dos regímenes laborales en el interior de la universidad: uno para quienes están, como los actores, en el sindicato; y otro para quienes no pertenecen a ningún sindicato, régimen éste que resulta más beneficioso que el primero, pues aquel –aunque existe la expectativa de que tal situación se modifique- al momento de la presentación de la demanda de tutela no contemplaba ningún beneficio extralegal.

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.

Así pues, con la simple recapitulación de cuándo ocurrieron los eventos que dieron a lugar a los procesos que en esta sentencia se revisan, queda claro que la universidad llega a la suscripción del pacto colectivo del trabajo después de iniciada la actividad sindical y después de haber despedido a miembros del sindicato. Esto es, tal y como ocurrieron las cosas, la Sala observa que queda en entredicho que la existencia del pacto colectivo del trabajo se deba a una liberalidad del empleador y que, por el contrario, dado que la actividad del sindicato inicia el 13 de agosto de 2006, los despidos de seis (6) trabajadores sindicalizados ocurren el 17 y 18 de agosto de 2006 y la celebración del pacto colectivo del trabajo el 24 de octubre de 2006, con vigencia a partir del 1º de noviembre de ese mismo año, ésta indica a todas luces la voluntad de la entidad demandada de, ante el fracaso de la política de desestímulo por despidos, emplear la discriminación de los sindicalizados frente a los no sindicalizados como forma indebida de presión.

Adicionalmente, al revisar el pacto colectivo acordado entre la demandada y los trabajadores no sindicalizados, la Sala observa que efectivamente se crean condiciones de desigualdad entre los trabajadores que tienen la calidad de sindicalizados y aquellos que no la tienen. Dichas condiciones consisten esencialmente en: i) unos préstamos que se hacen a través de un Fondo Rotatorio expresamente creado para tal efecto en el pacto colectivo; ii) unas bonificaciones

por mera liberalidad equivalentes a cinco (5) días del salario básico en los meses de junio y de diciembre; iii) unas bonificaciones por antigüedad; iv) un auxilio para gafas medicadas; v) un auxilio de medicina prepagada o plan complementario de salud; vi) diversos beneficios de licencias y permisos; y vii) auxilios educativos.

[10] Es pertinente señalar que , de acuerdo con el artículo 5º de la Constitución Política, el Estado colombiano reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona. En el caso concreto, pues, los vulnerados derechos fundamentales a la igualdad y a la liberad de asociación sindical de los actores deben protegerse por encima de la autonomía de la voluntad contractual y de los derechos meramente patrimoniales de la universidad demandada.

[11] 4.3 Queda claro, pues, para la Sala que el amparo debe ser concedido en los casos que estudia. En este sentido es importante definir de qué manera debe concederse. Así pues, la Sala debe aclarar si es el mecanismo de concesión transitoria del amparo aquella que debe emplearse en el presente caso para proteger los derechos fundamentales de los interesados.

A este respecto, el artículo 8º del decreto 2591 de 1991 señala: Artículo 8o. La tutela como mecanismo transitorio. Aún cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instaurada por el afectado.

En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. Si no se instaura, cesarán los efectos de éste.

(…) Como se observa en el citado artículo, el ámbito propio de la concesión transitoria del amparo es el de aquellos eventos en los que el afectado dispone de otros mecanismos de defensa judicial de sus derechos fundamentales y los mismos son idóneos o eficaces, pero en todo caso se da procedencia a la acción de tutela con el fin de evitar un perjuicio irremediable.

Este no es el caso en la presente sentencia, 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.

Es decir que el Juzgado 2º Penal Municipal de Cali, el único que concedió protección en el trámite de uno de los procesos de la referencia, no debió valerse de la concesión transitoria del amparo para la protección de los derechos fundamentales, ya que este mecanismo no resulta pertinente en el caso que se examina. Por el contrario –como se dijo- 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.

4.4 Así pues, evacuado el análisis pertinente, esta Corte revocará en el proceso de referencia T-1618435, la sentencia dictada el catorce (14) de febrero de 2007 por el Juzgado 13 Penal del Circuito de Cali, mediante la cual decidió confirmar la de primera instancia proferida por el Juzgado 10 Penal Municipal de esa misma ciudad, negando el amparo reclamado por el señor Jorge Perdomo Camacho en la acción de tutela iniciada por éste en contra de la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura. En su lugar, la Corte concederá el amparo del derecho a la igualdad y a la libre

asociación sindical del demandante. En consecuencia ordenará a la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, aplique al señor Jorge Perdomo Camacho 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 1º 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.

De igual manera, la Sala revocará, en el proceso de referencia T-1620756, la sentencia dictada el quince (15) de marzo de 2007 por el Juzgado 17 Penal del Circuito de Cali, mediante la cual decidió revocar la de primera instancia proferida por el Juzgado 2 Penal Municipal de esa misma ciudad, que concedió el amparo reclamado por la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago en la acción de tutela iniciada por ésta en contra de la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura. En su lugar, la Corte confirmará parcialmente el fallo de primera instancia, en el sentido de conceder el amparo de los derechos a la igualdad y a la libre asociación sindical de la demandante. No obstante, la Sala sustituirá la orden impartida por dicho juzgado [12] , y en su lugar ordenará a la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, aplique a la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago 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 1º de noviembre de 2006, hasta tanto la actora 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.

V. DECISIÓN La Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en el nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE :

Primero : REVOCAR , en el proceso de referencia T-1618435, la sentencia dictada el catorce (14) de febrero de 2007 por el Juzgado 13 Penal del Circuito de Cali, mediante la cual decidió confirmar la de primera instancia proferida por el Juzgado 10 Penal Municipal de esa misma ciudad, negando el amparo reclamado por el señor Jorge Perdomo Camacho en la acción de tutela iniciada por éste en contra de la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura.

En su lugar, CONCEDER el amparo del derecho a la igualdad y a la libre asociación sindical del demandante. En consecuencia, ORDENAR a la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura que , dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, aplique al señor Jorge Perdomo Camacho 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 1º 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.

Segundo : REVOCAR , en el proceso de referencia T-1620756, la sentencia dictada el quince (15) de marzo de 2007 por el Juzgado 17 Penal del Circuito de Cali, mediante la cual decidió revocar la de primera instancia proferida por el Juzgado 2 Penal Municipal de esa misma ciudad, que concedió el amparo reclamado por la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago en la acción de tutela iniciada por ésta en contra de la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura.

En su lugar, CONFIRMAR parcialmente el fallo de primera instancia, en el sentido de conceder el amparo de los derechos a la igualdad y a la libre asociación sindical del demandante.

SUSTITUIR LA ORDEN IMPARTIDA por dicho juzgado en la sentencia de primera instancia, y en su lugar ORDENAR a la Seccional de Cali de la Universidad San Buenaventura que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la comunicación de la presente sentencia, aplique a la señora Isabel Cristina Tovar Buitrago 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 1º de noviembre de 2006, hasta tanto la actora obtenga mejores condiciones laborales como resultado de celebración de la convención laboral colectiva del sindicato al que pertenece o del proferimiento del fallo arbitral.

Tercero: LÍBRENSE por Secretaría General las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

JAIME ARAÚJO RENTERÍA Magistrado Ponente MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] Folio 9 del expediente, tanto en el proceso T-1618435 como en el T-1620756 [2] Folio 13 del expediente, tanto en el proceso T-1618435 como en el T-1620756 [3] Idídem.

[4] Folio 90, expediente T-1618435. [5] Folio 110, expediente T-16200756 [6] Ver la sentencia T-1328 de 2001. [7] M. P. Antonio Barrera Carbonell [8] Ver, entre otras, las sentencias T-345 de 2007, T-168 de 2004, T-742 de 2003 y SU-342 de 1995.

[9] Ver Sentencia T-201 de 1996. [10] Folios 17-20 de los expedientes T-1618435 y T-1620756. [11] Es importante, en este punto, reiterar que el derecho de libertad económica –según lo ha interpretado esta Corporación- no tiene carácter absoluto ni de derecho fundamental. Al respecto, en la sentencia C-408 de 2004, señaló esta Corporación: “ La libertad económica y de empresa no son absolutas, como lo enuncia explícitamente la Carta Política, pues se encuentran sujetas a los límites que impone el bien común, así como a las limitaciones de orden legal establecidas por el legislador, con fundamento en los derechos fundamentales y la prevalencia del interés general. Precisamente, esta Corte al analizar una demanda de inconstitucionalidad contra el parágrafo del artículo 18 de la Ley 336 de 1996 , en relación con la naturaleza de las habilitaciones que debe conferir el Estado para la prestación del servicio público de transporte en función del carácter revocable que la ley les asigna, manifestó, acudiendo para ello a la jurisprudencia constitucional sobre la materia, que si bien es cierto que la Constitución garantiza la libre iniciativa privada y la libertad de empresa, correspondiendo al Estado impedir su obstrucción y restricción (art. 333, “[l]a Carta Política no ha acogido un modelo económico determinado, exclusivo y excluyente, y en que sus normas deben ser interpretadas de manera armónica y coherente, evitando posiciones absolutas, por lo cual la libertad del individuo se encuentra atemperada en la preceptiva constitucional por la prevalencia del interés colectivo (artículo 1°), por las competencias de intervención y regulación a cargo del Estado (artículos 333, 334 y 335 C.P.) y por los principios de razonabilidad y proporcionalidad que la doctrina de esta Corte ha prohijado” .

[12] La orden impartida por el mencionado juzgado fue la siguiente: “SEGUNDO: Para hacer efectiva la procedencia de esta acción de tutela y aplicando el artículo 8vo.

(sic.) del Decreto 2591 de 1991, en cuanto a la tutela como mecanismo transitorio, se le ordena al rector de la Universidad San Buenaventura de Cali, que dentro de las cuarenta y ocho (48) siguientes a la notificación del fallo, ponga fin a la discriminación originada en el caso de la señora ISABEL CRISTINA TOVAR BUITRAGO, a través del pacto colectivo suscrito el día 24 de octubre de 2006, permitiéndole a la trabajadora acceder a los beneficios que como empleada de la Universidad le corresponden, en igualdad de condiciones de quienes en este momento están siendo favorecidos con el pacto enunciado, aplicando para ello el principio universal de igualdad que demanda en este momento, la controversia suscitada por el pliego de peticiones propuesto por Sintraunicol a las directivas de la Universidad San Buenaventura de Cali el día 14 de agosto de 2006, no ha sido resuelta por el Tribunal de Arbitramento que para tal fin debe nombrar el Ministerio de la Protección Social de la República de Colombia, razón por la que la trabajadora no goza de beneficio alguno de origen convencional o por pacto colectivo”

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.