

T-061-97

Sentencia T-061/97

PACTO Y CONVENCION COLECTIVA-Igualdad de condiciones laborales/TRABAJADOR SINDICALIZADO-Igualdad de condiciones laborales

Cuando en una empresa coexiste una convención colectiva y un pacto colectivo, no puede plantearse una discriminación salarial, laboral o prestacional entre los trabajadores, en razón de su pertenencia o no a un sindicato. Dicho trato deberá responder únicamente al criterio de igualdad, sin plantearse por lo tanto, discriminación de ninguna índole. Las condiciones laborales que se ofrezcan tanto a los trabajadores adherentes al pacto o convención colectiva, deberán ser las mismas, y las eventuales diferencias deben estar sustentadas de manera seria, coherente, y razonable. Tratándose de trabajadores que cumplan una misma labor, las diferencias que se establezcan pueden encontrar fundamento siempre que se demuestren mayores rendimientos, calidad o efectividad por parte de quienes se benefician de mejores salarios y prestaciones. La pertenencia o no pertenencia a una organización sindical no constituye criterio válido para favorecer a los no sindicalizados, otorgándoles, por esa sola circunstancia, un mejor tratamiento que el brindado a los sindicalizados.

TRABAJADOR SINDICALIZADO-Discriminación salarial por Simesa

Referencia: Expediente T-109224

Santa Fe de Bogotá D.C., febrero diez (10) de mil novecientos noventa y siete (1997).

Al Señalar como violados los derechos fundamentales a la igualdad, libre asociación sindical y al libre desarrollo de la personalidad, el Sindicato de Trabajadores de la Siderúrgica de Medellín "SINTRASIMESA" y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalmeccánica, Metálica, Metalúrgica y Siderúrgica "SINTRAIME", interponen la presente acción de tutela contra la empresa Siderúrgica de Medellín S.A "SIMESA".

Señalan los demandantes que, desde el año de 1994 la empresa SIMESA adelanta una política tendente a desestimular y aniquilar la actividad sindical.

Es así como, en el mes de marzo de 1994, mientras delibera el Tribunal de Arbitramento

Obligatorio convocado por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, la empresa SIMESA depositó ante éste, en su Seccional de Antioquia, el primer pacto colectivo con vigencia desde el 21 de febrero de 1994 hasta el 30 de febrero de 1996.

Dentro de dicho pacto colectivo, SIMESA estableció una serie de discriminaciones mediante incentivos salariales y prestacionales a los trabajadores que se adhirieron al pacto, de modo que quienes no adhirieron y permanecieron afiliados a SINTRASIMESA, no se beneficiaron de los mismos. Dichas desigualdades se concretaron en bonificaciones de \$100.000.00 pesos a quienes se unieron al pacto colectivo de 1994; y de \$200.000.00 pesos a quienes lo hicieron al pacto colectivo de 1996. Por otra parte estableció unos incentivos a quienes laboraban en la sección de acería y laminación gracias a la concesión de bonificaciones especiales por un monto de \$250.000.00 y \$400.000.00 respectivamente. Ciertamente, dichas bonificaciones fueron dadas a todos aquellos trabajadores no sindicalizados.

De esta manera, el sindicato SINTRASIMESA, que contaba para antes de la firma del pacto colectivo de 1994, con quinientos veintiún (521) afiliados, constituyéndose así, en sindicato mayoritario, pasó a tener tan sólo ciento catorce (114) asociados y once (11) pertenecientes a SINTRAIME.

Convertido SINTRASIMESA en un sindicato minoritario, su capacidad negociadora se restringió drásticamente, pues sólo puede llegar a firmar una convención colectiva durante la etapa de arreglo directo. De no ser así, será menester que la mayoría de los trabajadores de la empresa, voten por la huelga o el Tribunal de Arbitramento, situación que resulta imposible.

Aclaran los tutelantes que, las renunciaciones hechas al sindicato por parte de los trabajadores se encuentran viciadas, pues éstas, no son el reflejo de la libre voluntad de los mismos, ya que descaradamente, la empresa a través de su personal administrativo elaboró las renunciaciones, obligando a los trabajadores a firmar, y posteriormente, hizo llegar dichas cartas a las oficinas del sindicato, mediante los mensajeros de SIMESA, o por conducto de mensajería particular (SERVINTREGA), pagada por la misma compañía.

De esta manera, los trabajadores sindicalizados afectados por la firma del primer pacto colectivo, solicitaron al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social que interviniera e investigara administrativamente a SIMESA, por la posible violación del artículo 354 del C.S.

del T.

Mediante resolución 0264 del 25 de octubre de 1994, el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, previo el análisis de las pruebas decretadas y de las averiguaciones realizadas, sancionó a SIMESA condenándola a pagar veinte (20) salarios mínimos mensuales al SENA, por la violación del artículo 7° de la ley 50 de 1990, pues la empresa suscribió un pacto colectivo cuando, dentro de ella, y para esa misma época, venía operando un sindicato que agrupaba más de la tercera parte de los empleados.

Sin embargo, mediante resolución 004 de enero 19 de 1995, fue revocada la sanción impuesta, con base en los siguientes argumentos: a) La elaboración y adhesión a un pacto colectivo, no atentan contra el derecho de asociación, además, el que se presenten posibles vicios en el consentimiento de quienes adhirieron a dicho pacto, debe ser probado ante la justicia ordinaria; b) No se probó por parte de la organización sindical que, al momento de suscribirse por parte de SIMESA el pacto colectivo, dicho sindicato agrupaba una tercera parte de los empleados, por lo cual tampoco prohíbe que el patrono pueda suscribir pacto colectivo con sus empleados, y c) Por haberse iniciado de manera simultánea acción administrativa y acción penal, se justifica con mayor razón la necesidad de revocar la sanción administrativa inicialmente impuesta, con el fin de evitar un conflicto de competencias.

De esta manera, y no existiendo otro mecanismo de defensa los sindicatos SINTRASIMESA y SINTRAIME, solicitan les sean protegidos los derechos inicialmente indicados como violados, y demandan que, se ordene a SIMESA permitir, a quienes suscribieron el pacto colectivo, y si así lo desean, afiliarse nuevamente a los sindicatos accionantes. Solicitan a su vez que la empresa dispense similar tratamiento salarial, laboral y prestacional a todos los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales ya mencionadas, sin que se presente persecución sindical. Por lo tanto, la empresa deberá reconocer a todos los trabajadores que adhirieron a la convención colectiva las mismas bonificaciones y aumentos salariales y prestacionales dados a los firmantes del pacto colectivo, así como también pagar la bonificación que por firmar el pacto colectivo, les otorgó. Por último, la empresa no podrá establecer diferencias salariales de ninguna índole entre trabajadores por razón de la pertenencia o no a un sindicato, y deberá cancelar las mismas sumas que pagó en su momento, a quienes adhirieron a los pactos colectivos ya firmados.

Mediante decisión de primera instancia, el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, resolvió tutelar los derechos señalados por los demandantes como violados. Para ello consideró que la empresa SIMESA, si bien no intervino en la libre decisión de los empleados sindicalizados para adherir al pacto y renunciar al sindicato, sí propició por el contrario, un tratamiento discriminatorio entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Por lo tanto, y al pretender encontrar un argumento que justificara dicho trato, éste no se encontró, razón por la cual, y con base en lo señalado por la Corte Constitucional en la sentencia SU-342 de 1995, se concedió la presente tutela. Para ello, se ordenó a la demandada, pagar las mismas sumas reconocidas a las personas que recibieron las bonificaciones canceladas en 1994 y 1996 por firma del pacto colectivo. Además ordenó pagar los reajustes que por concepto de incentivos canceló a los trabajadores que laboraban y que actualmente laboran en las secciones por ellos señaladas.

Impugnado el fallo, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, procedió a revocar dicha decisión. Para ello, hizo las siguientes consideraciones: a) Existen otras vías de defensa judicial como son procesos ordinarios individuales o acumulados de carácter laboral; acciones de carácter penal; y, acciones administrativas, entre otras; b) Dada la fecha en que ocurrieron los hechos, resulta evidente que no se presenta una situación de urgencia en cabeza de los empleados supuestamente afectados, ya que después de varios años de ocurridos los hechos es cuando deciden interponer acción de tutela. Además, vista la fecha de la ocurrencia de los hechos, si en su debido momento se hubiesen iniciado las actuaciones ordinarias correspondientes, éstas ya tendrían una decisión judicial al respecto; c) Los mecanismos descritos inicialmente, también fueron empleados por los demandantes, los cuales ya fueron resueltos; d) Las prestaciones concedidas por la empresa, como bonificaciones, se otorgaron en calidad de únicas y especiales, y no entrarían a formar parte del salario, ni servirían como base para liquidar prestaciones sociales; e) Por otro lado, las partes al momento de firmar la convención colectiva decidieron no incluir, una bonificación por la firma de ésta, (ver folios 122, 123, 124 y 334), acuerdo al que se llegó entre las partes intervinientes (empresa y sindicatos), razón por la cual es sorpresiva la actitud de los sindicatos; f) Además el derecho a la igualdad alegado como violado, no puede ser visto desde el punto de vista de una igualdad matemática, siendo por demás necesario que el criterio de igualdad no sea empleado como elemento desconocedor de la autonomía que le asiste a las partes al momento de negociar; g) Las entidades demandantes no señalan en la demanda de tutela, que actúan en representación de sus afiliados.

Para resolver, se considera:

1. En reiteradas oportunidades, esta Corporación ha señalado que la vulneración de la libertad de asociación sindical (artículo 55 C.P.), coarta adicionalmente otros derechos, que siendo fundamentales, merecen la protección especial señalada por la Carta Política mediante el ejercicio de la acción de tutela. No puede por lo tanto, el patrono, merced a incentivos económicos, presiones laborales o de otra índole, doblegar la voluntad de los trabajadores, e inducirlos de esta forma para que formen parte o no de una organización sindical. Dicho derecho de asociación, debe ejercerse libre de toda presión, y por lo tanto, obedecer a la espontánea voluntad y deseo del trabajador. En este sentido lo precisó la Corte Constitucional en las sentencias SU-342 de 1995 y SU-569 de 1996.

2. Cuando en una empresa coexiste una convención colectiva y un pacto colectivo, no puede plantearse una discriminación salarial, laboral o prestacional entre los trabajadores, en razón de su pertenencia o no a un sindicato. Dicho trato, en todos los aspectos ya señalados, deberá responder únicamente al criterio de igualdad, sin plantearse por lo tanto, discriminación de ninguna índole. Las condiciones laborales que se ofrezcan tanto a los trabajadores adherentes al pacto o convención colectiva, deberán ser las mismas, y las eventuales diferencias deben estar sustentadas de manera seria, coherente, y razonable. Al respecto la Corte señaló en la sentencia SU-569 de 1996, lo siguiente:

“... 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.”

3. Tratándose de trabajadores que cumplan una misma labor, las diferencias que se establezcan pueden encontrar fundamento siempre que se demuestren mayores rendimientos, calidad o efectividad por parte de quienes se benefician de mejores salarios y prestaciones. La Corte Constitucional así lo indicó en la sentencia SU-569 de 1996:

“El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la

jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor.” (Negrilla fuera del texto).

4. La pertenencia o no pertenencia a una organización sindical no constituye criterio válido para favorecer a los no sindicalizados, otorgándoles, por esa sola circunstancia, un mejor tratamiento que el brindado a los sindicalizados. En la sentencia SU-342 de 1995, la Corte señaló lo siguiente:

“La discriminación que se hace entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados constituye una flagrante violación de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. En efecto:

“Persiguiendo tanto los pactos como la convención una finalidad común cual es la de regular las condiciones de trabajo en la empresa, partiendo del objeto social que debe desarrollar y de la realidad objetiva de los instrumentos personales y materiales que debe utilizar para cumplirlo, no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que se da a una y a otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato. En tales condiciones, necesariamente se concluye que con dicha práctica la empresa ha violado el principio de igualdad.”

5. Vistas las anteriores consideraciones, es necesario señalar finalmente que, las diferencias laborales, salariales y de bonificaciones establecidas por SIMESA, contrarían los derechos fundamentales a la igualdad, libertad de asociación y de negociación colectiva,

En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional -Sala Tercera de Revisión- administrando justicia en nombre del pueblo y, por mandato de la Constitución,

**RESUELVE:**

Primero. REVOCAR la decisión de segunda instancia, proferida por la Sala Novena de Decisión Laboral, del Tribunal Superior de Medellín, y a su vez, CONFIRMAR la de primera instancia, proferida por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Medellín, por la cual se tutelaron los derechos de los demandantes, con las modificaciones que se establecen en los numerales siguientes.

Segundo. ORDENAR a la empresa SIMESA, proceder, en el improrrogable término de cuarenta

y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de esta sentencia, a efectuar los aumentos salariales, a todos los trabajadores pertenecientes a los sindicatos accionantes, en la misma forma en que aparecen establecidos en el pacto colectivo de fecha Primero (1°) de febrero de 1996, sin que para ello sea necesario que renuncien a la organización sindical de la cual son miembros.

Tercero. LIBRAR por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, comuníquese, notifíquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado Ponente

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General