T-201-96

CONVENCION COLECTIVA-Irretroactividad de incremento salarial por inexistenciSentencia T-201/96

SINDICATO-Titularidad de derechos en tutela

El sindicato se halla perfectamente legitimado para acudir al mecanismo de protección previsto en la Constitución Política, ya en defensa de los derechos que puedan corresponderle en tanto persona autónoma o independiente, ora en procura de la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a sus afiliados.

PACTO COLECTIVO-Incremento salarial a afiliados/CONVENCION COLECTIVA-Irretroactividad de incremento salarial por inexistencia/DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Inexistencia de término de comparación

Quienes ahora proponen la acción de tutela decidieron, libre y espontáneamente, sustraerse de lo acordado y no adhirieron al pacto colectivo. El sindicato, que ahora aboga por la protección de los derechos constitucionales fundamentales, no existía, luego no es posible predicar que el aumento salarial que en ese momento benefició a los trabajadores que adhirieron al pacto colectivo hubiera tenido el propósito de desestimular el ejercicio del derecho a la asociación sindical. Faltaba el término de comparación para poder predicar que unos trabajadores disfrutaban de mejores incrementos salariales que otros. La acción de tutela no es el mecanismo judicial apropiado para hacer retroactivos los beneficios de una convención colectiva a una fecha en la cual faltaba el sindicato que la celebró.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL-Unificación fecha de aumento salarial

Las fechas periódicas en las cuales entran en vigencia los aumentos salariales no son resultado del capricho del empleador o de su nefasta intención de golpear al sindicato, desestimulando la afiliación o la permanencia de los trabajadores en la organización sindical, sino que son producto de la dinámica propia de la negociación que impone un señalamiento de fechas acorde con el momento en que efectivamente se llega a un acuerdo con los trabajadores.

DERECHO A LA IGUALDAD-Fechas diferentes para aumento salarial

Pese a que un grupo de trabajadores recibe el aumento varios meses antes de la fecha en que lo recibe el resto, no se vulnera la igualdad. La diferencia en las fechas sería, en este evento, una de las manifestaciones de esa autonomía, pues claramente aparece que fueron pactadas por las partes y de ninguna manera impuestas por una parte a la otra. El principio de igualdad no impone que todas las situaciones, independientemente del tiempo en que tuvieron ocurrencia, deban recibir un tratamiento igual, pues ello repercutiría excesiva y desfavorablemente en el campo de la autonomía que también encuentra sustento constitucional. Una distinción generada por la convenida diferencia de las fechas no entraña discriminación.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Unificación fecha de aumento salarial

Si lo estiman viable, los actores pueden reclamar ante la jurisdicción ordinaria lo que erróneamente buscaron obtener mediante la tutela.

Referencia: Expediente 87.717

Peticionarios: Gonzalo Vargas Najar y José Absalón Rodríguez

Procedencia: Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá

Magistrado Ponente:

Santafé de Bogotá, D.C., nueve (9) de mayo de mil novecientos noventa y seis (1996)

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados Vladimiro Naranjo Mesa -Presidente de la Sala-, Jorge Arango Mejía y Antonio Barrera Carbonell,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de tutela radicado bajo el número T-87.717, adelantado por Gonzalo Vargas Nájar y José Absalón Rodríguez, actuando en nombre propio y el primero de ellos, además, en su condición de presidente y representante legal de "Sintraponce", Sindicato de Trabajadores de la empresa Ponce de León Hermanos S.A. Impresores de Valores, en contra de la cual proponen la acción.

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección correspondiente de la Corte Constitucional escogió, para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del decreto 2591 de 1991 esta Sala de Revisión procede a dictar sentencia.

1. Solicitud

Con fecha 27 de septiembre de 1995, los señores Gonzalo Vargas Najar, y José Absalón Rodríguez, presidente y vicepresidente de "Sintraponce", actuando en nombre propio y en representación del Sindicato de Trabajadores de Ponce de León Hermanos, Impresores de Valores, impetraron una acción de tutela en contra de la referida empresa, para la protección de los derechos a la igualdad, a la asociación y de negociación colectiva.

2. Hechos

Las circunstancias fácticas que sirven de fundamento al amparo pedido son las siguientes:

a) El 23 de diciembre de 1994 la empresa suscribió un pacto colectivo con sus trabajadores no sindicalizados, habiéndose acordado un aumento salarial del 24%, efectivo a partir del 1o. de noviembre de 1994.

b) Con posterioridad, se constituyó la organización sindical denominada Sintraponce, cuya personería jurídica fue reconocida mediante resolución No. 000213 del 31 de enero de 1995,

expedida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

c) Como resultado de las negociaciones adelantadas entre la empresa y el sindicato, el 24 de agosto de 1995 se suscribió una convención colectiva, vigente a partir del día primero del mismo mes y año, salvo en lo atinente al aumento salarial del 24%, ya que la empresa aumentó, en el citado porcentaje y a partir del primero de enero de 1995, los salarios de los trabajadores que no habían adherido al pacto colectivo.

d) De acuerdo con el pacto colectivo, "para el segundo año de vigencia, esto es para el período comprendido entre el 01 de noviembre de 1995 hasta el 31 de octubre de 1996, la empresa incrementará los salarios básicos de los trabajadores que se beneficien del presente pacto, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC) certificado por el Dane para el período comprendido entre el 01 de noviembre de 1994 al 31 de octubre de 1995, siempre y cuando el IPC no sea inferior al incremento en el salario mínimo legal decretado por el Gobierno para el año 1996".

e) Según la convención colectiva "para el segundo año de vigencia, esto es, para el período comprendido entre el primero de agosto de 1996 hasta el 31 de julio de 1997, la empresa incrementará los salarios básicos de los trabajadores que se beneficien de la presente convención, en un porcentaje igual al índice de precios al consumidor (IPC), certificado por el Dane para el período comprendido entre el 1o. de agosto de 1995 y el 31 de julio de 1996".

f) Mediante el ejercicio de la acción de tutela se pretende que a los trabajadores sindicalizados se les pague el salario, aumentado en el 24% desde el 1o. de noviembre de 1994 y no desde el 1o. de enero de 1995, así como el reajuste de todas las primas y auxilios en las sumas y fechas que establece el pacto colectivo y, fuera de lo anterior, que el aumento para el segundo año se haga efectivo para los trabajadores sindicalizados el 1o. de noviembre de 1995 y no el 1o. de agosto de 1996, pues de lo contrario "los trabajadores afiliados al sindicato pierden más de seis (6) meses...".

g) Afirman los actores que a los trabajadores no sindicalizados la empresa les pagó la suma de $8.000.00 por la firma del pacto colectivo, suma que tampoco se les canceló a los trabajadores afiliados al sindicato.

II. ACTUACION JUDICIAL

1. Fallo de primera instancia

Mediante providencia de octubre once (11) de mil novecientos noventa y cinco (1995) el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá resolvió denegar la tutela solicitada.

Consideró el despacho judicial que los beneficios acordados en el pacto colectivo son los mismos pactados en la convención colectiva posterior, y que siendo diferente la vigencia de cada uno de esos instrumentos, "no puede pretenderse ahora por parte de los accionantes que los beneficios conseguidos en la convención colectiva por ellos pactada que son iguales a los contenidos en el pacto colectivo tengan efectos retroactivos, vale decir, que deba aplicarse la misma vigencia del pacto a la convención colectiva".

En criterio del juez de primera instancia la conducta desplegada por la empresa fue legítima y la diferencia relativa a la vigencia del pacto y de la convención es el resultado "de la libertad de los accionantes de no adherirse al pacto, para constituir un sindicato, para negociar y suscribir una convención diferente al pacto celebrado, por consiguiente, no puede considerarse por los accionantes como hecho discriminatorio la circunstancia de que la vigencia de la aplicación de los beneficios que dicha convención consagra es diferente de la vigencia del pacto, pues ello obedeció a la voluntad de los contratantes".

En cuanto al pago de la suma de $8.000.00 a algunos trabajadores, el despacho judicial estimó que ese reconocimiento se efectuó a título de mera liberalidad y en favor de trabajadores sindicalizados y no sindicalizados y, por lo mismo, tal conducta no atenta contra ningún derecho fundamental.

3. El fallo de segunda instancia

Los actores impugnaron el fallo de primera instancia remitiéndose, para tal fin, a las consideraciones formuladas en el escrito inicial. El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, mediante sentencia de noviembre veintidós (22) de mil novecientos noventa y cinco (1995) decidió confirmar la sentencia impugnada.

A juicio del Tribunal "siendo viable la solución del conflicto a través de la acción ordinaria laboral, no es posible amparar el derecho en la forma pretendida, ya que la acción de tutela

es un medio excepcional que se hace improcedente en tales eventos y más aún cuando la misma adquiere plena vigencia en relación con asuntos que encuentran desarrollo legal".

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Competencia

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política y 31 a 36 del decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos dentro de la acción de tutela de la referencia.

2. El caso concreto

Los actores impetran la acción de tutela en nombre propio y actúan también en nombre del Sindicato de Trabajadores de Ponce de León Hermanos S. A., Impresores de Valores, Sintraponce, del cual Gonzalo Vargas Najar es el representante legal.

En reiterada jurisprudencia la Corte Constitucional ha señalado que la persona jurídica es titular de los derechos constitucionales fundamentales que, atendida su específica naturaleza, puedan corresponderle. No encuentra la Sala, entonces, reparo alguno en la actuación del Sindicato que, de acuerdo con lo anotado, se halla perfectamente legitimado para acudir al mecanismo de protección previsto en el artículo 86 de la Constitución Política, ya en defensa de los derechos que puedan corresponderle en tanto persona autónoma o independiente, ora en procura de la protección de los derechos fundamentales presuntamente vulnerados a sus afiliados.

En otra oportunidad, la Corporación indicó que "es acorde con la lógica jurídica que el sindicato, encargado de velar por los derechos e intereses de un grupo de trabajadores, acuda en su representación cuando legalmente ello proceda" (Cfr. Sentencia T-550 de 1993. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Se desprende de la solicitud de amparo que son tres las pretensiones formuladas por los actores. La primera de ellas se orienta a obtener el reconocimiento de un aumento de salarios en favor de los trabajadores sindicalizados, vigente a partir del primero de noviembre de 1994, fecha en la cual los beneficiarios del pacto colectivo obtuvieron, merced

a ese instrumento de negociación, un incremento salarial del 24% que no se hizo extensivo a quienes permanecieron ajenos al pacto.

Consta en autos que quienes ahora proponen la acción de tutela decidieron, libre y espontáneamente, sustraerse de lo acordado y no adhirieron al pacto colectivo. En criterio de la Sala, mal pueden pretender ahora presentar los hechos como una violación de derechos constitucionales fundamentales y pretender la reparación mediante el reconocimiento de un beneficio al que no se acogieron en su momento y que, por ende, no les fue negado arbitrariamente por la empresa.

Fuera de lo anterior, es necesario tener en cuenta que los trabajadores que dejaron de adherir al pacto colectivo se empeñaron en constituir una organización sindical, propósito que a la postre lograron, ya que, con fecha 31 de enero de 1995, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, según resolución No. 00213, reconoció personería jurídica al Sindicato de Trabajadores de Ponce de León Hermanos S.A., Impresores de Valores, Sintraponce.

Así las cosas, es todavía más claro que la pretensión de los actores no está llamada a prosperar porque el sindicato, que ahora aboga por la protección de los derechos constitucionales fundamentales, no existía en noviembre de 1994, luego no es posible predicar que el aumento salarial que en ese momento benefició a los trabajadores que adhirieron al pacto colectivo hubiera tenido el propósito de desestimular el ejercicio del derecho a la asociación sindical, de golpear al sindicato o de crear distintas condiciones de trabajo para lograr, por ese medio, disminuir el número de afiliados al Sindicato.

En noviembre de 1994 no se presentaba en la empresa demandada la coexistencia de un pacto colectivo y de una convención colectiva de trabajo porque, se repite, el sindicato que, posteriormente, concurrió a negociar y a celebrar la convención colectiva, no había surgido a la vida jurídica. Las relaciones de trabajo, entonces, se regulaban por los respectivos contratos y por el pacto colectivo que estaba abierto a la adhesión de los trabajadores que tuvieran a bien acogerse a él.

Una vez reconocida la personería jurídica del Sindicato que en esta ocasión actúa, se dio comienzo a una etapa de negociación con la empresa que, después de varios meses culminó en el mes de agosto de 1995 al suscribirse una convención colectiva, vigente, por acuerdo entre las partes, a partir del día primero de ese mes y año. El incremento salarial se fijó en el

24% y luego la empresa lo hizo retroactivo a primero de enero de 1995.

Para el segundo año de vigencia de la convención colectiva se acordó que el incremento salarial se haría efectivo para los afiliados al sindicato el primero de agosto de 1996, mientras que los trabajadores beneficiarios del pacto colectivo tendrían su aumento el primero de noviembre de 1994, atendiendo, en cada uno de los casos, a las diferentes fechas en que se suscribieron los pertinentes instrumentos.

Buscan los actores, como segunda pretensión, que se unifique la fecha del aumento salarial y que éste se produzca para los afiliados al sindicato y también para aquellos que se benefician del pacto colectivo el primero de noviembre de cada año. Argumentan los demandantes que la diferencia en las fechas, derivada de la distinta vigencia de uno y otro instrumento conculca los derechos constitucionales fundamentales al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la igualdad, porque los trabajadores que se benefician del pacto colectivo obtuvieron su aumento el primero de noviembre de 1994, en tanto que, los afiliados al sindicato sólo entrarán a disfrutar de ese incremento el primero de agosto de 1996, mediando entre ambas fechas una inconveniente diferencia de varios meses.

La Corte Constitucional ha considerado que la ventaja que se concede a los trabajadores que adhieren a un pacto colectivo en la fecha en que se hacen efectivas los incrementos y beneficios acordados, en relación con los operarios afiliados al sindicato y cuya relación laboral se rige por una convención colectiva de trabajo, deviene contraria a la Carta y a la efectiva vigencia de los derechos constitucionales fundamentales, cuando de manera arbitraria el patrono utiliza ese mecanismo para golpear a unas organización sindical presionando, merced al otorgamiento de mejores condiciones, el retiro de quienes la conforman.

Ha indicado la Corte en su sentencia de unificación No. 342 de 1.995 que “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" (M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell).

Empero, en criterio de la Sala, la situación que ahora se examina es diferente de la resuelta por la Corte mediante la sentencia que se acaba de citar. En primer lugar no resulta ceñido a la verdad afirmar que el pacto colectivo contiene mejores condiciones que las previstas en la convención colectiva. El representante de la empresa demandada, en memorial dirigido al juez que conoció el proceso en primera instancia, expuso lo siguiente: "Respetando el desarrollo que la Corte Constitucional ha venido dando al concepto de igualdad en materia laboral y a riesgo de vulnerar, por insinuación de la misma Corte, los diferentes efectos que en sana lógica pueden derivarse del libre derecho a ejercer, de manera igualmente diferente, el derecho fundamental de negociar sin vulnerar el mínimo legal, la empresa optó por acordar en la convención los mismos beneficios que habían convenido en el pacto colectivo, en iguales cantidades y condiciones; siendo las únicas diferencias las que se acordaron en favor de los accionantes como organización sindical, tales como auxilios (Art. 10) y permisos (Art. 12, literal b, numeral 1) y 2) )".

Las anteriores aseveraciones no fueron desvirtuadas ni controvertidas por los actores, de donde surge, con nitidez, que el único reparo formulado tiene que ver con la falta de coincidencia en las fechas en que se producen los respectivos incrementos salariales. La Sala no observa que esta circunstancia sea debida al propósito de atacar al sindicato o de provocar su disolución paulatina; tampoco se encuentra acreditado en autos que trabajadores sindicalizados hayan abandonado la organización sindical como resultado de la aludida diferencia en las fechas.

Cabe puntualizar que la Corte, en su Sentencia 342 de 1995 aludió a las diferentes condiciones de trabajo no justificadas. Desvirtuado el ánimo interés discriminatorio y la intención de quebrantar a la organización sindical, propósitos que se echan de menos en el presente asunto, es preciso advertir que la diferencia en las fechas de reconocimiento de los incrementos salariales son apenas el resultado de las condiciones en que tuvo lugar el acuerdo con los dos grupos de trabajadores y que ello constituye una razón lo

suficientemente relevante para descartar la vulneración de los derechos constitucionales fundamentales que se invocan. Debe repararse una vez más en que cuando se suscribió el pacto el sindicato no existía y en que la posterior convención colectiva contiene idénticas prerrogativas a las acordadas en favor de los beneficiarios del pacto.

Así las cosas, debe concluirse que las fechas periódicas en las cuales entran en vigencia los aumentos salariales no son resultado del capricho del empleador o de su nefasta intención de golpear al sindicato, desestimulando la afiliación o la permanencia de los trabajadores en la organización sindical, sino que son producto de la dinámica propia de la negociación que impone un señalamiento de fechas acorde con el momento en que efectivamente se llega a un acuerdo con los trabajadores. No es, entonces, la situación planteada, resultado del ejercicio omnímodo de la libertad patronal, todo lo contrario, el sindicato concurrió a celebrar la convención colectiva y sorprende ahora que ataque las condiciones pactadas contando con su anuencia y consentimiento.

De acuerdo con lo anotado, estima la Sala que, pese a que un grupo de trabajadores recibe el aumento varios meses antes de la fecha en que lo recibe el resto, no se vulnera la igualdad que es otro de los derechos invocados. La anotada distinción no es arbitraria ni carente de justificación objetiva y razonable. Además, es indispensable reiterar que la igualdad no es un derecho de carácter absoluto, que tampoco se persigue la igualdad matemática y que no puede convertirse en un criterio para desconocer la autonomía que asiste a las partes siempre que se trata de negociar y de llegar a un acuerdo. La diferencia en las fechas sería, en este evento, una de las manifestaciones de esa autonomía, pues claramente aparece que fueron pactadas por las partes y de ninguna manera impuestas por una parte a la otra.

A juicio de la Sala, el principio de igualdad no impone que todas las situaciones, independientemente del tiempo en que tuvieron ocurrencia, deban recibir un tratamiento igual, pues ello repercutiría excesiva y desfavorablemente en el campo de la autonomía que también encuentra sustento constitucional. Una distinción generada por la convenida diferencia de las fechas no entraña discriminación. En el caso sub lite, no se adoptaron condiciones diferentes, es decir, no se siguen consecuencias jurídicas diversas para trabajadores colocados en una misma situación de hecho, sino que, como resultado de los largos procesos de negociación operados entre la empresa y varios grupos de trabajadores,

coexisten instrumentos aprobados en diferentes momentos y dentro del marco de los mecanismos de negociación colectiva que para la solución de conflictos laborales tiene previstos el ordenamiento jurídico.

La aplicación absoluta de la igualdad conduciría a la configuración de un motivo de desigualdad. En efecto, los trabajadores que se benefician del pacto colectivo tuvieron su aumento salarial el primero de noviembre de 1995, en tanto que a los trabajadores afiliados al sindicato, gracias a la convención, se les incrementó el salario el primero de agosto de 1995 y, posteriormente, la empresa hizo retroactiva la vigencia del aumento a primero de agosto de 1995.

Es claro que, normalmente, los aumentos salariales operan cada año; entonces, si se les reconoce a los afiliados al sindicato un aumento salarial a partir del primero de noviembre de 1995, como es su pretensión, tan sólo habrían transcurrido tres meses desde la firma de la convención y diez meses desde la retroactividad y quienes resultarían discriminados serían los beneficiados por el pacto, ya que, en su caso, debieron esperar los doce meses normales para acceder al incremento.

En cuanto a la tercera pretensión relativa al pago de una suma de $8.000.00 a los trabajadores no sindicalizados, comparte la Sala la apreciación del juzgado de primera instancia, en el sentido de que “este reconocimiento se efectuó sin tener en consideración o no el carácter de sindicalizados o no, de ello da fe la certificación allegada por el ente empleador, tal reconocimiento se lo otorgó la demandada en forma extralegal a título de mera liberalidad y no porque ésta creara condiciones gratificantes para que los trabajadores no sindicalizados firmaran el mencionado pacto colectivo”.

Se confirmarán entonces las sentencias revisadas. Lo anterior no obsta para que, si lo estiman viable, los actores puedan reclamar ante la jurisdicción ordinaria lo que erróneamente buscaron obtener mediante la tutela.

IV. DECISION

Con fundamento en las razones expuestas, la Corte Constitucional de la República de Colombia, en Sala de Revisión,

RESUELVE:

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, Sala Laboral, el veintidós (22) de noviembre de mil novecientos noventa y cinco (1995), que a su vez confirmó la proferida por el Juzgado Dieciséis Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, el once (11) de octubre del mismo año.

SEGUNDO. LIBRENSE, por Secretaría, las comunicaciones previstas en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991 para los efectos allí contemplados.

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

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado Ponente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General