

41 Panel Municipal

Medellín, enero 30 de 2013.

Señor.
JUEZ LABORAL DEL CIRCUITO (Reparto).
Medellín.

piso 17
30 ENERO 2013
MLL

REF: Acción de tutela para proteger los derechos igualdad y de asociación sindical.

Accionante: Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. – SINTRAISA-.

Accionada: Interconexión Eléctrica S.A. ESP – ISA.

JAIME ARISTIZÁBAL TOBÓN, mayor de edad, vecino de Medellín, identificado como aparece al pie de mi firma, en calidad de Presidente Nacional y por tanto representante legal del SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. –SINTRAISA- y obrando en nombre y representación del Sindicato y de cada uno de los asociados de la organización sindical, me permito presentar acción de tutela en contra de INTERCONEXIÓN ELÉCTRICA S.A. E.S.P. –ISA-, representada por el Doctor Luis Fernando Alarcón Mantilla, Gerente General, con domicilio en Medellín, por la violación a los derechos fundamentales de igualdad (artículo 13 C.P.) y asociación sindical (artículo 39 de la C.P.).

Legitimación por activa de la organización sindical para instaurar en su propio nombre y en el de sus asociados, esta acción de tutela.

Es indudable que la organización sindical que represento está legitimada para actuar en esta tutela a nombre de sus integrantes, tal como reiteradamente lo ha dicho la Corte Constitucional. Al respecto me permito citar, la sentencia T – 474 de mayo 7 de 2001, con ponencia del Dr. Marco Gerardo Monroy Cabra, publicada en la Revista "Tutela, Acciones Populares y de cumplimiento" Número 20, de agosto de 2001, Legis, página 1479 y siguientes:

"Las personas jurídicas y por consiguiente las organizaciones sindicales pueden instaurar acción de tutela, bien sea directamente cuando son titulares de derechos fundamentales y actúan por sí mismas, o indirectamente, cuando la

protección gira alrededor de la tutela de los derechos constitucionales fundamentales de las personas naturales asociadas. Ha dicho igualmente la Corte que tratándose de los sindicatos, T 566 de 1996, éste representa los intereses de los trabajadores. Por consiguiente la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente. Esta posición jurisprudencial la expresa la SU – 342 de 1995:

“Además, como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo su legitimación para instaurar la tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente”.

“En conclusión, el sindicato tiene capacidad para instaurar tutela máxime cuando se invoca el derecho de asociación. Y si la tutela también la instauran los trabajadores que se consideran afectados, eso no obstaculiza sino que refuerza su legitimación por activa.”

La representación de los trabajadores es cuestión esencial de las organizaciones sindicales y hace parte del derecho de asociación y de libertad sindical.

Procedencia de la acción de tutela

Al respecto en casos similares al aquí planteado la Corte Constitucional en sentencia T-345 de 2007, expresó:

....

“Sobre este particular, la Corte Constitucional, ha establecido las directrices bajo las cuales a pesar de existir otro medio de defensa judicial, en materia laboral, la acción de tutela resulta procedente, siempre que comporte una vulneración o amenaza de vulneración de un derecho fundamental. Al respecto en la SU. 342 de 1995, con ponencia del Doctor Antonio Barrera Carbonel, se estableció:

Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional

fundamental su solución corresponde al juez de tutela; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.).

De todo lo dicho se concluye que las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso.

Adicionalmente esta Corte, a través de sentencia de unificación SU-547 de 1997, hizo referencia a la falta de efectividad de la vía ordinaria para llevar a cabal cumplimiento la protección del derecho a la igualdad, debido a las limitaciones propias de un juez laboral, que le permitan en determinados casos evitar la vulneración de derechos fundamentales, al respecto señaló:

“Ha sido constante la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que, frente al objetivo prevalente de asegurar el respeto a los derechos fundamentales por la vía judicial, no es lo mismo cotejar una determinada situación con preceptos de orden legal que compararla con los postulados de la Constitución, pues la materia objeto de examen puede no estar comprendida dentro del ámbito de aquél, ni ofrecer la ley una solución adecuada o una efectiva protección a la persona en la circunstancia que la mueve a solicitar el amparo, encajando la hipótesis, en cambio, en una directa y clara vulneración de disposiciones constitucionales. La Corte recalcó esa diferencia, respecto de la magnitud del objeto de los procesos, haciendo ver que una es la dimensión de los

ordinarios y otra la específica del juicio de protección constitucional en situaciones no cobijadas por aquéllos.”

HECHOS

1. SINTRAISA, se constituyó en 1977 y se le reconoció personería jurídica mediante la Resolución No. 03029 de agosto 12 de ese mismo año.
2. Existe en la empresa ISA S.A. E.S.P., el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A., “SINTRAISA”, que agrupa a 93 afiliados y que siempre ha sido una organización sindical minoritaria.
3. Existe en la Empresa ISA S.A. E.S.P. un Pacto Colectivo, al cual están adscritos la mayoría de los trabajadores de la Empresa 478.
4. El 31 de diciembre de 2010, expiró la vigencia del Pacto Colectivo y sus coordinadores no realizaron denuncia del mismo, por lo que según la ley, su vigencia se prorrogó automáticamente por 6 meses. Tampoco presentaron Pliego de Peticiones.
5. El 31 de marzo de 2011, expiró el término de la Convención Colectiva de Trabajo y el Sindicato no hizo manifestación escrita de darla por terminada, por consiguiente según la ley, la Convención se entiende prorrogada por periodos sucesivos de seis (6) en seis (6) meses. Lo anterior debido a la incertidumbre percibida y a la inseguridad de que la empresa pretendiera desmotar derechos adquiridos, SINTRAISA en ejercicio de la autonomía sindical, tampoco presentó Pliego de Peticiones para no poner en riesgo beneficios convencionales adquiridos.
6. La empresa ISA, el 16 de febrero de 2011, en carta radicada con el cítese No. 001195-1, decide reajustar el salario a los beneficiarios del pacto colectivo en 3.17%, desde el 1 de enero de 2011, lo cual fue equivalente a la pérdida del poder adquisitivo del salario de los trabajadores no sindicalizados adherentes al pacto colectivo, del periodo de reajuste salarial acordado entre el 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010. (12 Meses).
7. El Sindicato, una vez finalizado el periodo de reajuste salarial acordado entre la empresa ISA y SINTRAISA -01 de enero de 2010 y hasta el 31 de marzo de 2011- (15 meses), y en vista de que pasó la segunda catorcena del mes de abril de 2011 y la Empresa no realizó el reajuste respectivo al personal sindicalizado, la Organización Sindical, en carta radicada en ISA el 9 de mayo de 2011, con el

No. 201188005498-3, decidió solicitar directamente al Gerente General de ISA, la actualización salarial de los últimos 15 meses, equivalente a la pérdida del poder adquisitivo del periodo salarial acordado.

8. El Gerente General de ISA, en cartas radicadas en mayo 27 de 2011, una bajo el No. 004271-1, enviada al Presidente y Secretario de SINTRAISA y otra radicada con el No. 004272-1 enviada a todo el personal sindicalizado, respondió afirmando que la Empresa había decidido voluntaria y unilateralmente, reajustar el salario básico de los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva, desde el 1 de abril de 2011 en 3.19% y de otros trabajadores sindicalizados en 0.02%. Lo cual fue desigual y no correspondió a la pérdida del poder adquisitivo de los salarios del personal sindicalizado de los últimos 15 meses, que fue de 5.02%.
9. SINTRAISA el 9 de junio de 2011, en carta radicada en ISA bajo el No. 201188007007-3, respondió al Gerente General de ISA, manifestándole que es obligación constitucional actualizar los salarios, incluso los superiores al salario mínimo legal y que su determinación de reajustarle el salario a los sindicalizados por debajo de los del pacto colectivo amparándose en la voluntariedad y la unilateralidad patronal, es desconocer la Constitución, ya que los trabajadores sindicalizados perderían, con esa disposición, tres meses de reajuste salarial con toda su incidencia prestacional. Consecuentemente SINTRAISA le reiteró, en esa misma carta, la petición de reajuste salarial de 15 meses.
10. SINTRAISA el 8 de julio de 2011, envía otra carta radicada en ISA bajo el No 201188008378-3, donde responde la carta del Gerente General de la Empresa del 17 de junio de 2011, donde se le aclara que la vigencia convencional es diferente a los periodos de reajuste salarial acordados entre las partes, y se le demuestra claramente, como para los trabajadores no sindicalizados, adheridos al pacto colectivo, inclusive se les ha adelantado en repetidas ocasiones el reajuste salarial a la fecha de terminación del período de vigencia del Pacto, por lo que no encuentra razonable lo alegado por ISA para no actualizar el salario de los trabajadores sindicalizados. Carta que nunca fue contestada por ISA.
11. En enero de 2012, ISA decidió voluntaria y unilateralmente reajustar el salario del personal adherido al Pacto Colectivo en 3.73% a partir del 1 de enero de 2012.
12. El 18 de abril de 2012, ISA envía una carta al Presidente y Secretario de SINTRAISA radicada con el cítese 201288003501-1, en la cual informan que la empresa decidió voluntaria y unilateralmente reajustar el salario básico a los beneficiarios de la Convención Colectiva en 3.40% a partir del 1 de abril de 2012.

13. El 18 de mayo de 2012, Empresa y Pacto Colectivo firmaron un nuevo acuerdo para los trabajadores no sindicalizados, en el cual se determinó aumentar los salarios a partir del 1 de enero de 2011 en el IPC + 2, y a partir del 1 de enero de 2012 -y cada año subsiguiente hasta el año 2016- en el IPC + 1. se incrementaron algunos auxilios y beneficios existentes en el pacto y se pagó una bonificación de un millón quinientos mil pesos (\$1.500.000) a todos los trabajadores que firmaron el pacto en los quince días siguientes a la firma de dicho acuerdo. Además se redactó en la cláusula segunda "Aplicación" la exclusión a trabajadores, futuros pensionados, de los auxilios de educación y de salud. Este acuerdo con el personal no sindicalizado fue informado por la empresa en el boletín publicado por la Dirección Proyección Corporativa No. 021, anexo.
14. El 23 de mayo de 2012, ISA envió una carta con el cítese 201288004615-1 al Presidente y Secretario de SINTRAISA, donde ofreció al personal sindicalizado, similares condiciones a las acordadas en el pacto colectivo, con la condición de que el Sindicato la debía aceptar integralmente, invitando al mismo tiempo a la Organización Sindical a la construcción de una nueva Convención Colectiva.
15. No obstante lo anterior y a pesar de resultar ofensivo al derecho de asociación, negociación y autonomía sindical, pretender imponer a SINTRAISA sin ninguna discusión y participación de los representantes de los trabajadores sindicalizados, lo acordado en el pacto colectivo; SINTRAISA en aras de lograr un acuerdo constructivo, el 31 de mayo de 2012 en carta radicada con el No. 201288007203-3, respondió la invitación de Julián Cadavid Velásquez, tercer suplente del gerente general de ISA, para buscar la posibilidad de firmar una nueva Convención Colectiva, dejando en claro que el proceso requería la participación activa y voluntaria de Empresa y Sindicato, la discusión democrática y participativa, y la garantía del respeto de los derechos de asociación, negociación y autonomía sindical.
16. Después de varios meses de conversaciones y del sindicato insistir en el derecho a la autonomía, plantear propuestas y alternativas para llegar a un acuerdo que satisfaga los intereses de los trabajadores sindicalizados, la empresa mantuvo su posición y siguió insistiendo en que el sindicato debía acoger integralmente lo acordado en el pacto colectivo, es decir inclusive se debía acoger la norma que excluye a los pensionados, al igual que a su grupo familiar de históricos beneficios tales como: Auxilio para Gastos de Salud, Auxilio de Educación para los hijos, préstamo de Calamidad Domestica y los planes complementarios de salud (Póliza de Hospitalización, y Cirugía y Medicina Prepagada).

Esta situación ha impedido que SINTRAISA llegue a un acuerdo con ISA, ya que la Empresa pretende que la Organización Sindical firme lo que se acordó con el pacto, acuerdo que incluye una norma que extingue derechos de un grupo importante de beneficiarios de ese contrato.

17. El 16 de noviembre de 2012, La doctora Carlota Maria Nicholls, primer suplente del gerente general de ISA, envió una carta al Presidente y Secretario de SINTRAISA, numerada con el cítese 201288010081-1, con el Asunto: "Incremento Reajuste Salarial Personal Sindicalizado para los años 2011 y 2012." Y en la que ofrece -mientras se logra un acuerdo convencional con SINTRAISA- un incremento salarial de 2 puntos a partir del 1 de abril de 2011 -tres meses después del incremento realizado al personal adherido al pacto colectivo- y de 1 punto a partir del 1 de abril de 2012, dejando por fuera los demás auxilios y beneficios que en el pacto superan a los de la Convención Colectiva. Se anexa.
18. El 23 de noviembre de 2012, SINTRAISA en respuesta al ofrecimiento de ISA, en carta radicada en la empresa con el No. 201288015703-3, la cual se anexa, se le expresó lo siguiente:

...

"Como usted bien lo sabe doctora Carlota, al personal no sindicalizado adherido al pacto colectivo, se le reajustó el salario en el IPC + 2 (equivalente a 5.17%) desde el 1 de enero de 2011, y a partir del 1 de enero de 2012 en el IPC + 1 (equivalente a 4.73%); adicionalmente se les reconoce otros beneficios y prestaciones económicas, que más adelante mencionaremos. Mientras el ofrecimiento que hace usted en su carta referenciada más arriba para el personal sindicalizado, sólo lo hace en el reajuste salarial y desde el 1 de abril de 2011 en IPC + 2 (equivalente a 5.19%), y a partir del 1 de abril de 2012 en IPC + 1 (equivalente a 4.40%).

Si se analiza lo anterior, el personal sindicalizado recibiría un salario reducido aproximadamente en 0.3% en referencia al personal no sindicalizado, y peor aún, el incremento lo haría la Empresa tres meses después al realizado en el pacto colectivo, con toda la incidencia política, económica y prestacional que esto implica, es decir con su propuesta, el personal sindicalizado queda discriminado salarial y prestacionalmente."

....

"Además, si ISA hace el incremento sólo en lo salarial como lo propone, continuaría discriminando al personal sindicalizado frente al no sindicalizado adherido al pacto colectivo, sin que se vislumbre un fecha para poner fin a la desigualdad e inequidad respecto a los siguientes auxilios, beneficios y

prestaciones, que se les reconoce hoy a quienes firmaron el pacto. (Véase el siguiente cuadro comparativo).

	CONVENCIÓN	PACTO
Auxilio para Salud	1.54 SMMLV por cupo	1.7 SMMLV por cupo
Auxilio de Educación	2.7 SMMLV anuales por guardería, preescolar, primaria y secundaria por cada hijo 1.5 SMMLV semestral por Técnico, Tecnología, Profesional y especialización por cada hijo. 3 SMMLV anuales para los hijos con dificultad de aprendizaje. 2.5 SMMLV semestrales para los trabajadores.	4.5 SMMLV anuales por guardería, preescolar, primaria y secundaria por cada hijo 2.25 SMMLV semestral por Técnico, Tecnología, Profesional y especialización por cada hijo. 4.5 SMMLV anuales para los hijos con dificultad de aprendizaje. 3 SMMLV semestrales para los trabajadores.
Subsidio de Localización	1 y 0.9 SMMLV en Subestaciones de Centrales. 0.9 y 0.8 SMMLV en Subestaciones. 80% de subsidio por servicio de comedor.	1 SMMLV en todas las Subestaciones. 90% de subsidio por servicio de comedor.
Préstamo para Vivienda	2 Préstamos Intereses: 5% y 7% anual Topes: 144 y 122 SMMLV Plazos: 15 y 13 años	3 Préstamos Intereses: 4% y 6% anual Topes: 150 SMMLV Plazos: 15 años
Vacaciones	17 días de vacaciones	17, 18, 19, 20 y 21 días de vacaciones, dependiendo del tiempo de servicio.
Incentivo por Resultados	1.2 Sueldos	1.5 Sueldos
Auxilio por Gastos de Traslado	15 días de sueldo si es soltero. 30 días de sueldo si es casado.	30 días de sueldo para todos los casos.
Seguro por Muerte	30 mensualidades por enfermedad común. 50 mensualidades por accidente o enfermedad profesional.	50 mensualidades sin importar la causa.
Pago de salario en caso de secuestro	NO existe	ISA continúa pagado el salario promedio de los 12 meses inmediatamente anteriores al secuestro.
Reintegro por revocatoria de pensión de invalidez	NO existe	Si el trabajador pierde el derecho a la pensión por recuperación de la capacidad laboral o cesación del estado de invalidez, ISA lo reintegra laboralmente.
Bonificación	No	ISA pagó a cada trabajador adherido al pacto colectivo 1.500.000 pesos.

La realidad descrita en los párrafos y en el cuadro anterior, es que los firmantes del pacto colectivo hoy tienen mayores salarios, mejores beneficios, y mayores

auxilios. Es por lo que consideramos que el ofrecimiento de ISA, constituye una estrategia que atenta contra la organización sindical, ya que a nadie se debe discriminar por estar afiliado a un sindicato y menos por mera liberalidad. Se configura así, en la práctica una estrategia de promoción del pacto colectivo para que el personal sindicalizado se desafilie del Sindicato. Dichos actos están prohibidos en la Ley, en la Constitución, en Tratados Internacionales y en reiterada jurisprudencia colombiana.”

....

Y se cita alguna jurisprudencia al respecto.

19. El 4 de diciembre de 2012, ISA respondió en carta con el mismo Asunto: “Incremento Reajuste Salarial Personal Sindicalizado para los años 2011 y 2012.” Y en la cual hace nuevamente todo el recuento histórico y termina insistiendo en que: “A ustedes se les están ofreciendo las mismas condiciones laborales (ver comunicación con cítese ISA1201288004615-1 del 23 de mayo de 2012) que a los trabajadores no sindicalizados siempre que se llegue a un acuerdo como al que se llegó con ellos el 18 de mayo de 2012.” Subrayas propias.
20. El 27 de diciembre de 2012, SINTRAISA en un esfuerzo por resolver por vía directa la discriminación salarial y prestacional del personal sindicalizado, que cumple a la fecha más de dos años de discriminación salarial y prestacional, envió una carta a la Junta Directiva de ISA, solicitándoles se pronuncien si al respecto es directriz de la Junta, desconocer derechos que están establecidos en la Convención Colectiva y de no ser así, se les solicita respetuosamente servir de facilitadores para un acuerdo entre ISA y SINTRAISA. Carta que tampoco ha sido respondida a la fecha. Se anexa.
21. El 10 de enero de 2013, ISA anuncia en un boletín publicado por la Dirección Proyección corporativa que los sueldos del personal del pacto colectivo se aumentan a partir del 1 de enero de 2013 en 3.44%. Se anexa.
22. En el cuadro siguiente hacemos un ejemplo numérico en el que se muestra las diferencias en sueldo entre un trabajador beneficiario del pacto, y sí él mismo se beneficiara de la Convención Colectiva, teniendo en cuenta que según los contratos colectivos, el salario resultante se redondea a los mil pesos siguientes.

Reajuste y Aumento de Sueldos en ISA					
Año	Sueldo	Pacto Colectivo desde el 1 de enero	Sueldo por mes que se paga en Pacto	Convención Colectiva desde el 1 de abril	Sueldo por mes que se paga en Convención
Año 2011	\$ 1.367.000	IPC + 2 = (5.17%)	\$ 1.438.000	IPC = (3.19%)	\$ 1.411.000
Año 2012		IPC + 1 = (4.73%)	\$ 1.507.000	IPC = (3.40%)	\$ 1.459.000
Año 2013		IPC + 1 = (3.44%)	\$ 1.559.000		\$ 1.459.000
Año 2014		IPC + 1			
Año 2015		IPC + 1			
Año 2016		IPC + 1			
NOTA: La diferencia para este sueldo en particular es hoy de cien mil pesos (\$100.000) mensuales a favor del trabajador del pacto colectivo					

La diferencia que se genera con las decisiones tomadas por la empresa por mera liberalidad y de manera unilateral en beneficio del afiliado al pacto colectivo, para un salario base de \$1.367.000, incrementado a partir del 01 de enero de 2011, es de cien mil pesos mensuales y continúa creciendo en el tiempo.

23. La lista de los 93 afiliados al Sindicato, trabajadores todos de ISA S.A ESP, a la fecha de presentación de esta tutela, beneficiarios de la Convención Colectiva y a quienes la organización sindical representa, se anexa a este escrito y debe considerarse como parte integral del mismo.

Razones y fundamentos de nuestra reclamación

Como se puede ver en los hechos narrados y documentos anexos, en ISA existen trabajadores adheridos al Pacto Colectivo y minoritariamente trabajadores afiliados al sindicato SINTRAISA y por lo tanto beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo. En ambos contratos -según lo acordado- se reajustó el salario a partir del 1 de enero de 2010. Ambos contratos no presentaron denuncia, ni Pliego de Peticiones, por lo cual según la ley, los periodos de vigencia se prorrogaron de 6 en 6 meses.

El Sindicato decidió no presentar pliego de peticiones, por el temor de que ISA presentara un contra pliego que amenazara las conquistas obtenidas por la Organización Sindical. Este temor se vio confirmado con la cláusula segunda "aplicación" firmada en el pacto colectivo, la cual limita y desmonta derechos adquiridos para los futuros pensionados y que la Empresa insiste se debe suscribir con el Sindicato, si se quiere obtener los aumentos salariales y prestacionales como auxilios y demás beneficios que superan lo acordado en Convención.

Una vez finalizadas las vigencias de ambos contratos colectivos, a los trabajadores adherentes al Pacto Colectivo, de manera unilateral y voluntaria, ISA les devolvió, desde 1 de enero de 2011, la pérdida del poder adquisitivo por todo el tiempo que permanecieron inmóviles sus salarios (12 meses); y posteriormente el 18 de mayo de 2012, por acuerdo, les aumentó el salario en el IPC + 2% a partir del 1 de enero

de 2011 y a partir del 1 de enero de 2012, y cada año subsiguiente hasta el 2016, les aumenta el salario en el IPC + 1%. Mientras a los trabajadores beneficiarios de la Convención Colectiva de Trabajo, a pesar de haber permanecido estáticos sus salarios desde el 1 de enero de 2010 y por 15 meses, de manera unilateral y voluntaria ISA les devolvió la pérdida del poder adquisitivo solo desde el 1 de abril de 2011 y luego desde el 1 de abril de 2012 así:

Reajuste y Aumento de Sueldos	Pacto Colectivo desde el 1 de enero	Convención Colectiva desde el 1 de abril
Año 2011	IPC + 2 = (5.17%)	IPC = (3.19%) y (0.02%)
Año 2012	IPC + 1 = (4.73%)	IPC = (3.40%)
Año 2013	IPC + 1 = (3.44%)	
Año 2014	IPC + 1	
Año 2015	IPC + 1	
Año 2016	IPC + 1	

Determinar un porcentaje de reajuste salarial y otras condiciones, amparado en la voluntariedad y la unilateralidad patronal, es desconocer la Constitución y afectar con tal decisión los derechos de los trabajadores sindicalizados.

La falta del incremento en el salario de los afiliados a SINTRAISA desmejora su calidad de vida y atenta contra el derecho al trabajo el cual goza de especial protección por parte del Estado, a la vez que desconoce el mandato constitucional consagrado en el preámbulo referente a la garantía de un orden político, económico y social justo.

La falta de incremento del salario de los trabajadores sindicalizados constituye una violación al derecho de asociación, por cuanto se erige en una medida directamente encaminada a desincentivar la afiliación o permanencia en el Sindicato a través del ofrecimiento de mejores condiciones por cuenta de la suscripción del Pacto Colectivo.

La realidad descrita en los hechos y en los cuadros anteriores, es que los firmantes del pacto colectivo hoy tienen mayores salarios, mejores beneficios, y mayores auxilios. Dichos actos están prohibidos en la Ley, en la Constitución, en Tratados Internacionales y en reiterada jurisprudencia colombiana.

Al respecto la Corte Constitucional en caso similar de la entrada en vigencia de los aumentos salariales, en Sentencia T-050 de 1998 expresó:

....
“De conformidad con el material probatorio (copias de la Convención Colectiva y del Pacto Colectivo para el período 1996-1998, inspección del Ministerio del Trabajo, inspección judicial y varias declaraciones y

testimonios), la Sala encuentra que efectivamente la sociedad demandada violó los derechos fundamentales invocados, pues mediante el diverso trato injustificado otorgado a unos y otros trabajadores, en razón al tiempo en que comienza la vigencia de los aumentos salariales, se creó una discriminación en contra de los trabajadores que se benefician de la Convención Colectiva. En efecto, a pesar de que el porcentaje en el aumento es el mismo, sí existe una diferencia en el tiempo en el cual entra a operar dicho incremento.”

...

La Sala Quinta de Revisión expresó en la sentencia T-136/95, lo siguiente:

“En ese orden de ideas, no es admisible la discriminación proveniente 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 de 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.”

Criterios ratificados por múltiples sentencias de la Corte Constitucional, por ejemplo:

“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. ...”

“Se pregunta la Sala cual sería el fundamento para establecer diferencias de orden laboral entre los trabajadores afiliados al sindicato y los que no se encuentran afiliados a éste? La respuesta es que tal fundamento no existe, a no ser que se quiera esgrimir como razón para ello la libertad y la liberalidad patronal. Sin embargo, a juicio de la Corte, dicha razón no se acompasa con el respeto a los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, pues al patrono no le puede ser permitido, escudado en la libertad para convenir o contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconocer los derechos principios y valores constitucionales.” (SU-342 de 1995).

“Pero lo que si no le es permitido, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono

escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento diferente, y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.” (SU-569 de 1996).

...

“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,...” (T-061 de 1997)

...

En Sentencia T-149 de 2008, donde la Corte Constitucional analiza situaciones similares a la aquí planteada y donde reitera jurisprudencia constitucional de casos similares (T-012/2007, T-020/2007 y T-345/2007) expresa lo siguiente:

....

“Con base en los anteriores fundamentos, en las tres sentencias se pasó a analizar la situación concreta descrita en las acciones de tutela acumuladas. Allí se definió que, independientemente de la circunstancia de que el sindicato no hubiera presentado su pliego de peticiones para darle inicio a la negociación colectiva, la actuación de la empresa demandada constituía una vulneración de los derechos de los actores al salario móvil, a la igualdad y a la asociación sindical, puesto que le había concedido incrementos salariales para los años 2005 y 2006 a los trabajadores no sindicalizados, y se los había negado a los miembros del sindicato.”

....

En la sentencia T – 345 de 2007 se dice por la Corte Constitucional respecto al derecho a la Igualdad y Derecho de Asociación:

“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 política¹. En este sentido las actuaciones que desarrolle el empleador, no pueden afectar la libre voluntad de sus trabajadores, ya sea para construir agremiaciones sindicales, afiliarse o permanecer en ellas. Pues como ha sido la posición reiterativa de esta Corporación, el derecho de asociación destaca dentro de sus particularidades el carácter voluntario, el cual 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 idea 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. En este sentido, en las relaciones laborales propias de una empresa, las condiciones tanto para trabajadores sindicalizados, como para aquellos que no consideran la posibilidad de vincularse a una organización de este tipo, deben ser en esencia las mismas y si por algún motivo surgen éstas, deben estar debidamente sustentadas y justificadas en 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 mediata al derecho de asociación sindical, pues con dicho trato diferenciado promueve la deserción sindical, debido a que sus miembros se ven discriminados en aspectos fundamentales de su relación laboral, por pertenecer a ese tipo de agremiaciones.”

Así mismo la discriminación entre Pacto y Convención está tipificada como una falta penal por la ley 1453 de 2011, que establece en su artículo 26 lo siguiente:

“Artículo 26. *Modifíquese el artículo 200 de la Ley 599 de 2000 el cual quedará así:*

Artículo 200. Violación de los derechos de reunión y asociación. *El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos*

¹ Cfr. Corte Constitucional, Sentencia T-1328 de 2001 MP. Manuel José Cepeda Espinosa

(2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes.

En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere.” Subrayas propias.

A SINTRAISA y a los socios del mismo se les ha violado por Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. – ISA, los derechos de igualdad y asociación, porque: a) a los afiliados a la organización sindical se les discrimina al no actualizarles y aumentarles el salario en los porcentajes y desde las fechas que les corresponde, mientras al resto de trabajadores de la Empresa ISA les actualizó y aumentó el salario en el porcentaje respectivo que les correspondía; b) porque no iguala los montos y valores de los beneficios y prestaciones que superan lo establecido en Convención Colectiva de Trabajo y que se les reconoce al personal no sindicalizado adherido al Pacto Colectivo.

Reiteramos que este actuar está causando perjuicios irreparables e inminentes al personal sindicalizado, porque continúan sucediendo permanentemente (a medida que se causa el salario y cada una de las demás prestaciones y beneficios) sin que se vislumbre una fecha para poner fin a tal desigualdad e inequidad.

Las pretensiones aquí planteadas no son susceptibles de ser debatidas en un proceso ordinario laboral, por lo que la acción de tutela es procedente, máxime si se considera que se encuentra probada la ocurrencia de un perjuicio irremediable para que el amparo proceda como mecanismo transitorio.

Si bien la anomalía está presentándose desde el 1 de enero de 2011, sus efectos permanecen y se extienden cada mes, manteniendo inmediatez, máxime que solo hasta el 18 de mayo de 2012, la Empresa materializó en el pacto colectivo la discriminación contra el personal sindicalizado, y la organización sindical ha hecho directamente con los responsables de la empresa, todos los esfuerzos por conjurar esa discriminación.

PRUEBAS

Documentos

1. Listado del personal sindicalizado a la fecha de la presentación de la Tutela.
2. Certificado de existencia y representación del Sindicato.
3. Pacto Colectivo 2011 – 2016 firmado el 18 de mayo de 2012.
4. Convención Colectiva de Trabajo firmada por ISA y SINTRAISA el 23 de septiembre de 2009, con nota de depósito en el Ministerio de la Protección Social.
5. Carta enviada por el Gerente General de ISA a cada uno de los adherentes al Pacto Colectivo, con el cítese 001195-1, de fecha 16 de febrero de 2011, donde les informa que la Empresa decidió voluntaria y unilateralmente reajustar el salario básico en 3.17%, correspondiente al IPC del 1 de enero de 2010 al 31 de diciembre de 2010.
6. Carta enviada por el Presidente y Secretario de SINTRAISA, al Gerente General de ISA, radicada con el No. 201188005498-3, de mayo 9 de 2011, donde se le solicita, actualizar los salarios del personal sindicalizado con el 5.02%, correspondiente al IPC acumulado del 1 de enero de 2010 al 31 de marzo de 2011, (15 meses) y se anexa la certificación del DANE para ese período.
7. Carta enviada por el Gerente General de ISA al Presidente y Secretario de SINTRAISA, con el cítese 004271-1, de mayo 27 de 2011, donde les informa que la Empresa decidió voluntaria y unilateralmente reajustar el salario básico del personal sindicalizado, a unos en 3.19%, correspondiente al IPC del 1 de abril de 2010 al 31 de marzo de 2011 (12 meses), y a otros el 0.02%.
8. Carta enviada por el Gerente General de ISA a cada uno de los trabajadores sindicalizados, con el cítese 004272-1, de mayo 27 de 2011, donde les informa que la Empresa decidió voluntaria y unilateralmente reajustar el salario básico, a unos en 3.19%, correspondiente al IPC del 1 de abril de 2010 al 31 de marzo de 2011, (12 meses), y a otros en 0.02%.
9. Carta enviada por el Presidente y Secretario de SINTRAISA al Gerente General de ISA, radicada bajo el No, 201188007007-3, de junio 9 de 11, recordándole que es obligación constitucional actualizar los salarios y que tal decisión es inequitativa y discriminatoria con el personal sindicalizado ya que perderían tres meses de reajuste salarial con toda su incidencia prestacional. Se cita alguna Jurisprudencia al respecto.

10. Carta enviada por el Presidente y Secretario de SINTRAISA al Gerente General de ISA, radicada bajo el No, 201188008378-3, de julio 8 de 2011, donde se le demuestra que históricamente ISA a reajustado de manera adelantada (1 mes), el IPC de 12 meses, al personal adherido al Pacto Colectivo.
11. Carta enviada por el Gerente General de ISA al Presidente y Secretario de SINTRAISA, con el cítese 201288003501-1, de abril 18 de 2012, donde les informa que la Empresa decidió voluntaria y unilateralmente reajustar el salario básico del personal sindicalizado, en 3.40%, correspondiente al IPC del 1 de abril de 2011 al 31 de marzo de 2012 (12 meses).
12. Boletín No. 021, publicado por la Dirección Proyección Corporativa del 24 de mayo de 2012, donde se informa que se firmó un nuevo pacto colectiva para la vigencia 2011 – 2016 y se hace un resumen del acuerdo.
13. Carta enviada por Julián Cadavid Velásquez, tercer suplente del gerente general de ISA al Presidente y Secretario de SINTRAISA, con el cítese 201288004615-1, de mayo 23 de 2012, donde les hace un ofrecimiento de condiciones laborales para una nueva Convención Colectiva de Trabajo.
14. Carta enviada por el Presidente y Secretario de SINTRAISA, a Julián Cadavid, radicada con el No. 201288007203-3, donde se le da respuesta al ofrecimiento de condiciones laborales para una nueva convención.
15. Carta de ISA del 16 de noviembre de 2012 firmada por Carlota María Nicholls, primer suplente del gerente general de ISA, con cítese 201288010081-1, con el asunto Incremento Reajuste Salarial Personal Sindicalizado para los años 2011 y 2012.
16. Carta enviada por SINTRAISA del 23 de noviembre de 2012, radicado 201288015703-3, donde el sindicato argumente porque el ofrecimiento de la empresa es inequitativo y desigual con el personal sindicalizado.
17. Carta de ISA del 04 de diciembre de 2012, firmada por Carlota María Nicholls, con cítese 201288010620-1, donde la empresa mantiene su posición de no igualar los salarios y demás prestaciones del personal sindicalizado.
18. Carta envía por SINTRAISA a la Junta Directiva de ISA del 27 de diciembre de 2012, buscando llegar a un acuerdo directo con la empresa.

19. Boletín de Interno de ISA (Internoticias) del 10 de enero de 2013, donde la empresa informa sobre el reajuste y aumento de sueldos para el personal del pacto colectivo para el año 2013.

20. Folleto "Compilación de derechos laborales 1977-2011", que recoge lo acordado y laudos entre ISA y SINTRAISA.

Testimonios.

Si el señor juez lo considera necesario, cítese a declarar sobre los hechos de la tutela a: William Trejos Molina y Rubén Bustamante Manrique, mayores de edad, quienes se localizan en Calle 53 No. 45 – 112 Piso 14 oficina 1403 teléfono 514 22 33 de Medellín.

DERECHOS VIOLADOS

Derecho de asociación sindical (artículo 39 C.P.), Artículo 53 C.P. y Derecho de Igualdad (artículo 13 C.P.).

PETICIÓN

Solicitamos se nos protejan los derechos de asociación sindical (art.39 C.P) y de igualdad (art. 13 C.P.), que han sido desconocidos tanto al Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. –SINTRAISA - como a sus afiliados, por INTERCONEXIÓN ELECTRICA S.A. E.S.P. –ISA- representada por el doctor Luis Fernando Alarcón Mantilla, mayor de edad, vecino de Medellín.

En consecuencia,

Se ordene al Gerente General de ISA E.S.P., a fin de proteger el poder adquisitivo del salario de los trabajadores sindicalizados y en aplicación del principio de igualdad y de respeto al derecho de asociación sindical, que en el término de 48 horas:

a) Reajustar y aumentar, los salarios básicos y las prestaciones legales y extralegales de todos los trabajadores sindicalizados afiliados a SINTRAISA, a partir del 1 de enero de 2011 con el 5.17%, a partir del 1 de enero de 2012 con el 4.73%, y a partir del 1 de enero de 2013 con el 3.44%, en cumplimiento del principio de igualdad con relación a los trabajadores adscritos al Pacto Colectivo.

b) Igualar los montos y valores de los beneficios y prestaciones que superan lo establecido en Convención Colectiva de Trabajo y que se les reconoce al personal no sindicalizado adherido al Pacto Colectivo, expresados en Salario Mínimos Mensuales Legales Vigentes (SMMLV) así:

Auxilio para Salud	1.7 SMMLV por cupo
Auxilio de Educación	4.5 SMMLV anuales por guardería, preescolar, primaria y secundaria por cada hijo 2.25 SMMLV semestral por Técnico, Tecnología, Profesional y especialización por cada hijo. 4.5 SMMLV anuales para los hijos con dificultad de aprendizaje. 3 SMMLV semestrales para los trabajadores.
Subsidio de Localización	1 SMMLV en todas las Subestaciones. 90% de subsidio por servicio de comedor.
Préstamo para Vivienda	3 Préstamos Intereses: 4% y 6% anual Topes: 150 SMMLV Plazos: 15 años
Vacaciones	17, 18, 19, 20 y 21 días de vacaciones, dependiendo del tiempo de servicio.
Incentivo por Resultados	1.5 Sueldos
Auxilio por Gastos de Traslado	30 días de sueldo para todos los casos.
Seguro por Muerte	50 mensualidades sin importar la causa.
Pago de salario en caso de secuestro	ISA continúa pagado el salario promedio de los 12 meses inmediatamente anteriores al secuestro.
Reintegro por revocatoria de pensión de invalidez	Si el trabajador pierde el derecho a la pensión por recuperación de la capacidad laboral o cesación del estado de invalidez, ISA lo reintegra laboralmente.
Bonificación	ISA pagará a cada trabajador beneficiario de la Convención Colectiva de Trabajo 1.500.000 pesos.

c) Indexar las sumas adeudadas, desde el momento en que se adquirió el derecho al pago de dichos reajustes, hasta el instante en que éste se consigne efectivamente en la cuenta de cada trabajador, para que no se deteriore su valor con el paso del tiempo.

d) Ordene a la empresa Interconexión Eléctrica S.A. E.S.P. –ISA- cesar en la violación de los derechos de asociación sindical e igualdad.

f) Ordene todo aquello que el juez de tutela considere necesario y pertinente para proteger los derechos vulnerados tanto a la organización sindical como a sus afiliados.

e) Costas

DIRECCIONES Y NOTIFICACIONES

Accionantes: Calle 53 No. 45 – 112 oficina 1403 teléfono 514 22 33 Medellín.


Accionada: Calle 12 Sur No. 18 - 168 fax 317 08 48 teléfono 325 22 70
Medellín.

JURAMENTO

Manifiesto bajo la gravedad del juramento, que ni la organización sindical de la cual soy Presidente Nacional, ni los socios, hemos interpuesto otra tutela por los mismos hechos.

Atentamente,

SINDICATO NACIONAL DE TRABAJADORES DE INTERCONEXIÓN ELECTRICA S.A. – SINTRAISA



JAIME ARISTIZÁBAL TOBÓN
Presidente Nacional
C.C 10.254.610 de Manizales

Se anexan 132 folios.