



Principios de Derecho Laboral Colectivo: Propuesta para su Reconfiguración

**ISABEL GOYES MORENO
MÓNICA HIDALGO OVIEDO**



**PRINCIPIOS DE DERECHO
LABORAL COLECTIVO:
Propuesta para su Reconfiguración**

**Isabel Goyes Moreno
Mónica Hidalgo Oviedo**

Goyes Moreno, Isabel

Principios de Derecho Laboral Colectivo: Propuesta para su Reconfiguración/
Isabel Goyes Moreno, Mónica Hidalgo Oviedo. – 1ª ed. – San Juan de Pasto.
– Editorial Universidad de Nariño, 2018
198 p.: incluye Bibliografía
ISBN 978-958-8958-48-4

1.Derecho Laboral Colectivo 2. Derecho Laboral transformaciones legales
3.Desarrollo jurisprudencial Derecho Laboral. I.Centro de Investigaciones y
estudios Sociojurídicos – CIESJU

331.0946 G724 – SCDD – 21

Biblioteca Alberto Quijano Guerrero

**Principios de Derecho Laboral Colectivo:
Propuesta para su Reconfiguración**

© Editorial Universitaria - **Universidad de Nariño**

Centro de Investigaciones y Estudios Sociojurídicos - CIESJU -

Autoras: **Isabel Goyes Moreno - Mónica Hidalgo Oviedo**

ISBN: 978-958-8958-48-4

Primera Edición: mayo de de 2018

Diagramación: Edgar Unigarro Ordóñez

Diseño de Portada: Mauricio Riascos

Impreso y hecho en Colombia / Printed and made in Colombia

Pasto - Nariño - Colombia

v.academica@udenar.edu.co

Prohibida la reproducción total o parcial, por cualquier medio o con cualquier propósito, sin la autorización de sus autoras.

RESEÑA DE LA OBRA

El derecho colectivo laboral en Colombia ha sufrido los efectos de las políticas anti sindicales de algunos sectores de la producción, razón por la cual, se produjo un fuerte debilitamiento del movimiento sindical. No obstante, la Declaración de Principios de la OIT, la constitucionalización de los postulados de la Libertad sindical, la Autonomía sindical, el Derecho de Asociación y las exigencias internas e internacionales por el respeto a la organización de la clase trabajadora, hacen necesario el estudio y fortalecimiento del Derecho Laboral Colectivo, el cual se ha enriquecido con la jurisprudencia de las Altas Cortes, proferida en el marco del Estado Social de Derecho. El libro plantea una visión renovada del Derecho Laboral Colectivo, reivindicando su presencia en una democracia incluyente como por mandato del constituyente primario es la sociedad colombiana. El marco internacional, los principios constitucionales, los desarrollos jurisprudenciales y las transformaciones legales hacen parte del contenido de esta producción.

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	11
1. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	15
1.1 Reconfiguración estructural del principio	15
1.2 Argumentos interpretativos de la Corte Constitucional para la identificación del principio	16
1.2.1 Síntesis argumentativa Corte Constitucional	56
1.3. Argumentos interpretativos del Consejo de Estado para la identificación del principio	57
1.3.1 Síntesis argumentativa del Consejo de Estado	67
1.4 Argumentos interpretativos de la Corte Suprema de Justicia para la identificación del principio	68
1.4.1 Síntesis argumentativa de la Corte Suprema de Justicia.	70
1.5 Beneficios de la reconfiguración del principio de libertad sindical e igualdad de oportunidades	70
2 PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL	72
2.1 Reconfiguración estructural del principio	73
2.2 Argumentos interpretativos de la Corte Constitucional para la identificación del principio	74
2.2.1 Síntesis argumentativa de la Corte Constitucional	130
2.3. Argumentos interpretativos del Consejo de Estado para la identificación del principio	130
2.3.1 Síntesis argumentativa del Consejo de Estado	140
2.4 Argumentos interpretativos de la Corte Suprema de Justicia para la identificación del principio	140
2.4.1 Síntesis argumentativa de la Corte Suprema de Justicia.	151
2.5 Beneficios de la reconfiguración del principio de democracia sindical	151

3. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA SINDICAL	153
3.1. Reconfiguración estructural del principio	153
3.2. Argumentos interpretativos de la Corte Constitucional para la identificación del principio	154
3.2.1. Síntesis argumentativa de la Corte Constitucional	179
3.3. Argumentos interpretativos del Consejo de Estado para la identificación del principio	179
3.3.1 Síntesis argumentativa del Consejo de Estado	183
3.4 Argumentos interpretativos de la Corte Suprema de Justicia para la identificación del principio	184
3.4.1 Síntesis argumentativa de la Corte Suprema de Justicia	186
3.5 Beneficios de la reconfiguración del principio de autonomía sindical	186
4. CONCLUSIONES	187
5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	192

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Sentencia C-472 de 2013	54
Tabla 2. Sentencia C-201 de 2002	99
Tabla 3. Sentencia C-330 de 2012	117
Tabla 4. Sentencia C-567 de 2000.....	158
Tabla 5. Sentencia C-737 de 2000	160
Tabla 6. Sentencia C-466 de 2008	172
Tabla 7. Síntesis Libertad e Igualdad Sindical desde C-796 de 2014.....	189

INTRODUCCIÓN

Identificar los principios del derecho laboral colectivo constituye el punto de partida para la configuración de una renovada estructura de las relaciones sindicato-empresa-Estado, ello debido a que, desde 1919 y frente a los estragos de todo orden ocasionados por la Primera Guerra Mundial, los seres humanos asumieron la imperiosa necesidad de encontrar puntos de acuerdo o establecer el camino para lograrlo.

En el mundo jurídico, esos acuerdos que hicieron posible la convergencia de intereses diversos y múltiples fueron los principios, que aunque habían sido identificados y conceptualizados desde épocas antiguas, adolecían de la impronta de la universalización que se formuló, al transitar de unos principios configurados desde la religión o el monarca a principios concebidos como símbolos de civilidad para buena parte de los sistemas normativos.

Hoy es lugar común el tema de los principios en el Derecho. Sin embargo, el arribo a éste parcial encuentro no fue pacífico. Inicialmente, dos corrientes de pensamiento jurídico, el iusnaturalismo y el iuspositivismo disputaron la injerencia de los principios en los ordenamientos jurídicos, separándose radicalmente en torno a su aceptación o negación. Buena parte de los siglos XVIII y XIX generaron debates y la formación de otras corrientes que se alindaron entre uno y otro, para llegar finalmente, en el siglo XX a encontrar un punto de acuerdo, en la medida en que dichos principios fueron positivizados como producto de las guerras mundiales, con el ánimo de evitar que tales estragos se repitieran, menoscabando vidas, bienes y la racionalidad jurídica, base de la convivencia civilizada.

La Organización Internacional del Trabajo por su carácter tripartito, desde su surgimiento, se convirtió en el espacio privilegiado para la construcción de los principios del sindicalismo. En la perspectiva internacional las declaraciones universales de principios, los múltiples convenios suscritos, las recomendaciones y las decisiones del Comité de Libertad Sindical y del Comité

de Expertos dan cuenta de un marco de acción respetuoso de esta rama del derecho, que aspiran oriente las regulaciones nacionales.

La participación de Colombia desde 1919 en la OIT, la aprobación de los diferentes convenios en las Conferencias Internacionales del Trabajo y la ratificación de un importante número de ellos, llevaría a considerar que en nuestro país se consolidó el Derecho Laboral Colectivo. Sin embargo, durante largo tiempo, los convenios ratificados no se aplicaron al amparo de la tesis dualista, en la medida en que no se expedían las reglamentaciones pertinentes. Tal estado de cosas sufrió un viraje con la expedición de la Constitución Política de 1991, que en su artículo 53 incorporó al orden jurídico interno las normas internacionales del trabajo y mediante el artículo 93, integró varios convenios relacionados con los derechos fundamentales del trabajo al bloque de la constitucionalidad.

La distancia que tomó la legislación interna respecto de las normas internacionales del trabajo explica la vigencia nacional de las normas expedidas con el Código Sustantivo del Trabajo, esto es, desde mediados del siglo XX. Dicho Código vigorizó las concesiones o consagró las conquistas individuales² para los trabajadores e introdujo importantes beneficios en los contratos particulares, en la misma medida en que la injerencia estatal condujo al movimiento sindical a un encasillamiento y regulación excesiva de su autonomía, cercenando sus posibilidades de expresión y expansión.

En el Código Sustantivo del Trabajo se establecieron en sus primeros 21 artículos algunos principios tan importantes como la irrenunciabilidad, la libertad, el derecho de asociación y huelga. Pese a ellos, se crearon realidades adversas al sindicalismo en la medida que fueron nominaciones sin aplicación concreta y específica. Igualmente, algunas producciones normativas de las organizaciones sindicales, a través de las convenciones colectivas de trabajo y los fallos arbitrales, desconocieron principios caros al Derecho Colectivo, generando arbitrariedades y excesos gremiales que desprestigiaron al movimiento sindical.

2 Se usa el término “concesiones” y “conquistas” para hacer referencia a dos posiciones antagónicas en el análisis de los orígenes del derecho laboral en Colombia.

Esta situación aunada a la crisis de legitimidad de los sindicatos concita el interés por reencontrar la razón de ser del derecho de asociación sindical que no es otro que fortalecer la libre expresión, la participación y la democracia entre empleadores, trabajadores y Estado, en aras de mejorar las condiciones laborales. Por tanto, volver a los principios, es otorgarle a este derecho una fundamentación teórica capaz de enfrentar las veleidades legislativas e incluso las conductas antisindicales originadas en el abuso o tergiversación de la función sindical.

1. PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Este principio básico del derecho laboral colectivo tanto a nivel universal, regional y nacional surge como ejercicio inicial de las libertades civiles y políticas de todo ciudadano de un Estado democrático. En Colombia, los antecedentes legales se encuentran en la ley 83 de 1931 proferida en el gobierno liberal de Enrique Olaya Herrera al estipular en su artículo 1: “la ley reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando sindicatos, asociaciones profesionales, etc.”. Y a nivel constitucional a partir de 1991, cuando el artículo 39 consagró: “Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención del Estado (...)”.

La OIT por su parte profirió en el año 1948 el convenio 87 que en su artículo 2 reza: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas”. Este texto forma parte del ordenamiento jurídico interno por vía del bloque de la constitucionalidad.

Lo anterior determina el amparo a una libertad individual positiva o negativa y relacional o en función de otros, sean particulares o Estado que no constriñan, injieran o perturben tal libertad.

1.1 Reconfiguración estructural del principio.

Con el fin de superar la tradicional denominación de los principios mediante rótulos abstractos, sujetos a la unilateralidad interpretativa del operador jurídico, que determinan avances y retrocesos dependiendo de criterios subjetivos, se considera pertinente plantear una nueva estructura para cada principio. De tal suerte que la fisonomía del principio “libertad sindical” puede

adoptar la estructura de regla, sin perder con ello, su naturaleza de principio aunque contribuyendo a un redireccionamiento de su hermenéutica.

Algunas de las posibilidades de reconfiguración del principio, a través del uso de los operadores deónticos, son las siguientes:

Ninguna persona será limitada, ni discriminada en el ejercicio de su libertad de asociación sindical.

El que afecte el ejercicio de la libertad de asociación sindical, a través de actos discriminatorios, deberá responder jurídicamente.

Toda persona tiene derecho a ejercer su libertad de asociación sindical sin discriminación alguna.

Nadie podrá afectar, ni someter a discriminación, el ejercicio de la libertad de asociación sindical.

El Estado garantizará que no se afecte el ejercicio de la libertad sindical, ni la igualdad de oportunidades.

La anterior propuesta se fundamenta en el sentido y alcance que los pronunciamientos de las Altas Cortes dieron a este principio al resolver casos concretos puestos a su consideración. A continuación se hace referencia a los argumentos interpretativos que validan la anterior estructura.

1.2 Argumentos interpretativos de la Corte Constitucional para la identificación del principio.

Frente al interrogante acerca de si la Corte Constitucional desarrolla o no el principio de libertad sindical corresponde cronológicamente referenciar aquellas sentencias que tratan temas relacionados con dicho postulado, para decantar los escenarios y subreglas a partir de la respuesta positiva o negativa.

El análisis del principio se inicia con la sentencia T-418 de 1992 (M.P. Simón Rodríguez Rodríguez) en la cual dos organizaciones sindicales tutelaron a su empleadora alegando persecución sindical puesto que a la declaratoria de

ilegalidad de la huelga, se dieron por terminados varios contratos de trabajo y en adelante se discriminó a los participantes en dicho movimiento frente a quienes no ostentaban filiación sindical.

La Corporación hizo referencia al derecho de asociación como derecho fundamental, a la luz de las normativas constitucionales e internacionales, aunque no concedió el amparo solicitado por considerar que la acción de tutela no era la vía adecuada. Ciro Angarita Barón salvó el voto planteando que con esa clase de decisiones el derecho obtenía una “eficacia simbólica”.

En esta oportunidad se reconoció la autonomía del principio de libertad sindical y las obligaciones jurídicas derivadas de su existencia, las cuales deben ser respetadas por el empleador, y evidenció la timidez de la Corte en esta etapa inicial, ya que no consideró prudente asumir la solución de este tipo de asuntos por el trámite de tutela, como sí lo reclamó el salvamento de voto.

Por sentencia T- 441 de 1992 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) se estudió la acción de tutela interpuesta por un sindicato del sector bancario por conductas que le habían merecido la imposición de sucesivas multas por parte del Ministerio del Trabajo.

La Corte negó el amparo solicitado por considerar que existía otra vía de defensa, aunque insistió en su posición de resaltar la importancia social y jurídica del derecho de asociación sindical como un derecho subjetivo que contribuye a la realización del Estado Social de Derecho. Determinó que se trata de un derecho de carácter voluntario, relacional e instrumental, que comprende tres enfoques:

- a- Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo.
- b- Libertad de sindicalización (o sindicación), ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; en palabras del artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º: “Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores”.

c- Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno, para organizarse. Así lo dispone el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT.

Cristalizó esta sentencia el principio de libertad sindical y visualizó todos sus espectros como son la libertad positiva y negativa de afiliación y la trascendencia social de este principio, como fundamento del ejercicio democrático y plural de una sociedad heterogénea.

Mediante sentencia T-550 de 1993 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se tuteló a una empresa privada por parte de un grupo de trabajadores quienes manifestaron que por pertenecer a su sindicato, se vieron discriminados con la suscripción de un pacto colectivo que concedió el incremento salarial con antelación a la firma de la convención colectiva, lo cual desestimuló la pertenencia a la organización sindical.

La Corte negó el amparo observando la ausencia de legitimación por activa, dado que no se demostró la representación legal por parte de los accionantes. Reconoció la posibilidad legal de la organización sindical de representar judicialmente a sus afiliados y más, en tratándose de vulneración de derechos sindicales, pero las falencias procesales condujeron a la negativa de la tutela.

La sentencia T-230 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz) estudió la acción de tutela propuesta por un trabajador que sentía discriminación laboral relacionada con su carácter de sindicalizado, pues a él le cambiaron el horario, le restringieron trabajar horas extras y otro tipo de beneficios desde su ingreso a la organización sindical.

Para la Corte, esta actitud del empleador vulneró el derecho a la igualdad, esencial al Estado Social de Derecho, el que además, protege la posibilidad de todas las personas de ejercer la asociación sindical, sin injerencias del Estado, ni de la empresa. Al respecto, dijo la Corte si “la afiliación al sindicato representa una circunstancia que trunca dicha posibilidad, es normal que el empleado opte por retirarse de la organización sindical. En condiciones de pobreza, las disminuciones efectivas del quantum salarial, son sentidas

como atentados graves contra la persona que, por lo general, superan en importancia a la adopción de compromisos colectivos de tipo sindical”.

Reprochó las conductas antisindicales del empleador evidenciadas en el manejo persecutorio de los horarios de trabajo y del derecho de asociación sindical al estigmatizar a sus afiliados.

Tal posición no negó la posibilidad de otorgar trato diferente cuando el mismo se fundamenta en razones objetivas, razón por la cual justificó los criterios de un trato diferente en el ámbito laboral, así: “1) empírico: que se trate de casos diferentes; 2) normativo: que exista un fin normativo que justifique racional y proporcionalmente la diferencia de trato y 3) valorativo: que la medida adoptada sea adecuada - razonable - a la luz de los principios y valores constitucionales”.

La importancia de esta sentencia constituye el análisis de la medida discriminatoria utilizada por el empleador, enmascarada en una de sus facultades legítimas como es la fijación del horario y el trabajo suplementario. La Corte sacó a la luz las maneras sutiles como puede operar la discriminación contra los trabajadores sindicalizados y viabilizó la acción de tutela que había sido hasta entonces denegada por observar que cabían otros mecanismos de defensa. La articulación del principio de libertad sindical con el derecho de igualdad y el soporte probatorio idóneo le permitió inaugurar una línea de pensamiento tuitivo del sindicalismo.

Por medio de la sentencia T-573 de 1994 (M.P. Fabio Morón Díaz) se negó la acción de tutela formulada por un sindicato de empresa que consideró vulnerados sus derechos de negociación, asociación y libertad sindical, debido a la implementación de un plan de beneficios que perjudicaba a los trabajadores sindicalizados, en pro de los trabajadores no sindicalizados o de los que se retiraran del sindicato. Dicho plan determinó una reducción considerable del número de afiliados.

La Corte negó la tutela por considerar que existían mecanismos ordinarios de defensa, sin embargo reflexionó sobre la viabilidad de invocar derechos fundamentales cuyo titular es el sindicato cuando de intereses colectivos

se trata. Justificó así su decisión: “En este sentido, no cabe duda de que las personas jurídicas a partir de su existencia son titulares de derechos fundamentales, y, en consecuencia, se encuentran legitimadas para el ejercicio de la acción de tutela con el fin de obtener la inmediata protección de los derechos; y que las organizaciones sindicales, por ser personas jurídicas, pueden ejercer acción de tutela cuando sean amenazados o vulnerados sus derechos fundamentales o los de sus afiliados”.

En la sentencia T-079 de 1995 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) se decidió la tutela presentada por dos trabajadores contra una caja de compensación familiar, debido al trato salarial discriminatorio, derivado de su condición de sindicalizados. La Corte hizo un importante estudio del principio de libertad sindical, ratificó sus decisiones anteriores y agregó exigencias probatorias a cargo del empleador. Al respecto dijo la Corporación:

“En conclusión, hay que buscar el equilibrio entre igualdad, la protección al trabajo y la libertad de empresa. Por eso, la natural aspiración de lograr una política salarial para la productividad no debe servir de disculpa para restringir la negociación colectiva, ni para golpear las organizaciones sindicales, ni mucho menos para deshumanizar el trabajo porque uno de los principios fundamentales de la Constitución del 91 es el respeto a la dignidad”.

Denegó las pretensiones por cuanto no observó trato discriminatorio, basado en razones arbitrarias y recordó que de acuerdo con el postulado, “a trabajo igual, salario igual” las diferencias salariales pueden ser razonables si obedecen a trabajo cualitativa o cuantitativamente distinto. Ahora bien, dado que los trabajadores reclamaron la nivelación salarial sin prueba del perjuicio irremediable defirió la resolución de la controversia a la justicia ordinaria laboral.

El principio de libertad sindical no se protegió, en concreto, por vía de tutela, oponiendo razones procedimentales pese a la profusión de argumentos de defensa del salario y la igualdad de los sindicalizados. Este fallo ratificó la aseveración de Ciro Angarita, cuando lamentaba el contraste entre la riqueza argumentativa y teórica de ciertos fallos en materia laboral y las decisiones poco generosas.

Más adelante en sentencia de unificación SU-111 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz), se revisó la petición de un trabajador contra su empleadora, por cuanto ésta concedió mediante pactos colectivos, auxilios y primas que no disfrutaban los sindicalizados. Manifestó además, que el sindicato de industria al cual pertenecía el tutelante, presentó pliegos de peticiones, cuya negociación fue eludida por la empresa.

Dijo la Corporación al analizar esta situación que:

(...) En efecto, 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.

Tales consideraciones condujeron a revocar la sentencia del *ad quem* y tutelar los derechos a la igualdad y al trabajo del peticionario, ordenando al empleador nivelar los salarios y bonificaciones entre sindicalizados y no sindicalizados.

La Corte en este fallo hizo evidente las limitaciones que comportan la libertad de fijación de las condiciones de trabajo por parte del empleador. Dichos condicionamientos se sustentan en el respeto por la dignidad humana y demás principios de la relación laboral, previstos por el constituyente en el artículo 53, dado que discrecionalidad no puede ser jamás sinónimo de arbitrariedad.

La sentencia T-136 de 1995 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) se ocupó de la tutela formulada con ocasión de incrementos salariales a favor del personal no sindicalizado. La Corte recurrió al principio de “a trabajo igual, salario igual” para su análisis. No obstante, negó el amparo porque mediaban decisiones judiciales que solucionaron los asuntos de manera diferente.

Luego la sentencia T-143 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) definió la controversia suscitada entre un trabajador y su empleadora por la falta de aumento salarial, tras la declaratoria de nulidad del laudo arbitral del sindicato al que pertenecía, incremento que se aplicó a los trabajadores no sindicalizados. Con fundamento en el principio de igualdad del artículo 143 del C.S. del T. aclaró que les compete a las empresas justificar razonable y objetivamente todo trato diferente.

Aunque en vía administrativa y ante la justicia penal se había absuelto al empleador, la Corte consideró que existía un trato discriminatorio puesto que no se justificó la diferencia salarial del actor, presumiendo que su afiliación al sindicato fue la causa del trato diferenciado y por ende, discriminatorio.

Se tuteló el derecho a la igualdad de oportunidades del accionante y con ello se preservó la libertad sindical, aunque la competencia para establecer la cuantía de las diferencias salariales adeudadas se defirió a la justicia ordinaria laboral.

La sentencia T-149 de 1995 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz) trató la situación de dos directivos sindicales víctimas de la disminución de su salario. La empresa por su parte, arguyó, la aplicación de la convención colectiva que les correspondía como sindicalizados y la imposibilidad de beneficiarse del pacto.

La Corte apeló al principio de irrenunciabilidad y de igualdad de oportunidades para desvirtuar los argumentos de la empresa y establecer que existía una discriminación salarial, atentatoria del principio de libertad sindical, del derecho de asociación y condiciones dignas y justas del trabajo. Se reiteró en esta sentencia que “[l]a discriminación salarial constituye, *prima facie*, una violación de los derechos fundamentales a la igualdad de oportunidades (CP arts. 13 y 53) y a un trabajo en condiciones dignas y justas (CP art. 25), por lo que el asunto objeto de estudio ostenta carácter constitucional”. No descartó la posibilidad de distinguir entre los beneficios otorgados por pacto y convención colectiva de trabajo. La tutela prosperó y por lo mismo se ordenó pagar reajustes salariales hasta tanto la justicia laboral resolviera la controversia.

Llama la atención de esta sentencia, que si bien admitió la diferencia de trato entre quienes se aplica la convención o el pacto colectivo, protegió a los trabajadores para que no fuera el cambio de régimen, un pretexto para desconocer sus derechos, insistiendo que la convención colectiva en este caso, no podía tener aplicación retroactiva y menos para imponer escalas salariales inferiores, pues vulneraba el principio de irrenunciabilidad y el respeto por los derechos adquiridos. Fustigó la actuación de la empresa por considerar ilegal el uso del incremento salarial para presionar el ejercicio de la libertad sindical.

En la sentencia T-173 de 1995 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) se resolvió la tutela interpuesta por dos trabajadores contra un sindicato, por cuanto a pesar de cumplir los requisitos para afiliarse a dicha organización, ésta optó por negarles su ingreso. Los actores develaron que la negativa del sindicato se debía a la existencia de una convención colectiva de trabajo, según la cual: “cuando por razones técnicas o económicas ésta deba licenciar algunos de sus empleados, el licenciamiento de personal será preferiblemente para el no sindicalizado”, especialmente en momentos en los que existían planes de fusión entre cajas de compensación de la región. El sindicato por su parte adujo el incumplimiento de los requisitos exigidos para la afiliación.

A juicio de la Corporación, la renuencia del sindicato desconoció el principio de libertad sindical, en su sentido positivo o posibilidad de pertenecer a una organización sindical, y que determina la prohibición de “impedir arbitrariamente el ingreso de trabajadores que cumplan los requisitos establecidos en sus estatutos, y la imposibilidad jurídica de establecer en éstos condiciones de afiliación que dejen al capricho de los miembros del sindicato la aprobación de la solicitud de ingreso de nuevos afiliados”.

Adicionalmente, expresó: “Otorgar un tratamiento preferencial a los empleados sindicalizados en un aspecto vital para todos los trabajadores, como lo es el de la estabilidad laboral, genera sin duda una presión sobre los no afiliados para hacer parte del sindicato, y contraría el principio de igualdad de oportunidades consagrado en el artículo 53 de la Carta”.

Posteriormente, en la sentencia C-262 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz) se examinaron distintos artículos de la ley 99 de 1993² y del decreto ley 1275 de 1994³ mediante los cuales se reestructuraba una entidad administrativa y se modificaba el régimen laboral de sus empleados, los cuales inicialmente eran trabajadores oficiales y en virtud de la reestructuración se convertían en empleados públicos. Frente a las acusaciones formuladas por el actor en el sentido que esta transformación era inconstitucional porque limitaba el principio de libertad sindical y los derechos de asociación sindical, huelga y negociación colectiva de los servidores públicos afectados, sostuvo la Corte:

Los tres derechos mencionados por el actor (asociación, negociación-contratación y huelga), corresponden a tres instancias diferenciadas por la Constitución desde el punto de vista de su contenido y en relación con su ejercicio, según lo establecido por los artículos 55 y 56 de la Carta Política que les imponen limitaciones expresas y que han sido desarrolladas por el conjunto de la normatividad legal, en muchas de sus disposiciones vigentes.

Por todo ello, y a diferencia de lo que sostiene el demandante en este asunto, para la Corte Constitucional las limitaciones constitucionales y legales respecto de los mencionados derechos, no implican necesariamente y en todo caso el desconocimiento o el recorte ilegítimo del derecho de asociación protegido por los convenios internacionales que se mencionan en la demanda; pero, por si fuera poco, en el presente caso no aparece ninguna disposición acusada que se ocupe del asunto de las mencionadas limitaciones, en el sentido planteado por la demanda.

De igual modo, es claro que su reconocimiento constitucional no obliga a que su regulación deba hacerse mediante ley estatutaria: todo lo contrario, no resulta recomendable dentro del Estado Social de Derecho,

2 El artículo 13 mediante el cual se conferían facultades extraordinarias al Presidente de la República para reestructurar la Corporación Regional del Valle del Cauca, las cuales incluían la definición del régimen laboral de sus trabajadores y empleados.

3 Los artículos 1, 11, 22, 23 y 31, mediante los cuales se definía la naturaleza jurídica de la CVC, se catalogaba a las personas que en ella laboraban como empleados públicos, se regulaba lo relacionado con las indemnizaciones que debían pagarse a los trabajadores desvinculados, los factores salariales y el fuero sindical.

imponer la carga de la mayoría cualificada que presupone la adopción de la ley estatutaria a materias de contenido económico y social como el régimen de vinculación de los servidores del Estado, como para ningún otro trabajador.

Las normas demandadas fueron declaradas exequibles por considerar que las mismas resultaron coherentes con el principio de libertad sindical puesto que el cambio de naturaleza jurídica de la entidad y su impacto en las relaciones laborales no tiene como fin afectar este principio, sino garantizar la eficiencia del servicio público. No obstante, la ejecución sistemática de transformaciones de entidades públicas afecta a los sindicatos y en muchos casos, implica su desaparición o debilitamiento.

Más adelante, la sentencia SU-342 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se ocupó del amparo solicitado por quienes como trabajadores y directivos sindicales reclamaban contra el trato discriminatorio de su empleadora, quien usaba los pactos colectivos para afectar a los sindicalizados diferenciando las fechas de aplicación del incremento salarial.

Avanzó la Corte al limitar las facultades discrecionales de los empleadores frente a los pactos colectivos cuando estos coexistan con convenciones colectivas, recurriendo a los principios de igualdad, asociación y libertad sindical.

Con esta sentencia unificadora de criterios, la Corte Constitucional trazó el derrotero para un uso adecuado de los pactos colectivos evitando que su manipulación se convirtiera en una afrenta al principio de libertad sindical, ligando su vulneración con el principio de igualdad de oportunidades. La conexidad que se estableció fue pionera para el momento de la defensa de los derechos sindicales por vía de tutela, dado que su celeridad, salvaguardó la vida del sindicato. Sin embargo, fue negativa la poca autonomía que como derecho fundamental se le otorgó al derecho de asociación sindical.

En el mismo año, la sentencia SU-509 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz) trató la acción de tutela propuesta por trabajadoras que solicitaron la aplicación del “acuerdo convencional” de su organización gremial sin condicionamientos,

puesto que para otorgar el incremento salarial convencional la empresa exigía la renuncia a la retroactividad de la cesantía. La Corte tuteló a las accionantes y ordenó a la demandada procediera a ordenar los aumentos pertinentes sin otras exigencias.

Se evidenció aquí el irrespeto de la convención colectiva de trabajo por parte del empleador, resultando inadmisibles condicionamientos adicionales para garantizar su aplicación. Peor aún, cuando dichas exigencias eran contrarias al principio de libertad sindical.

Posteriormente, la sentencia SU-510 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz) decidió la tutela presentada por un trabajador a quien no se le aplicaba de manera completa la convención colectiva, en materia de incrementos salariales como represalia a su carácter de sindicalista.

La nivelación salarial surgió como una medida tuitiva de la acción de tutela, rompiendo el paradigma de que sólo era posible acceder a ésta solución judicial, a través de los jueces laborales. Las grotescas vulneraciones a la igualdad a través de la afectación de los ingresos mensuales merecieron que la justicia constitucional asumiera decisiones radicales, ya no transitorias, sino con carácter definitivo, máxime cuando estaba en juego el deseo de continuar perteneciendo o no a un sindicato.

En la sentencia SU-511 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz), las diferencias de trato entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados que dieron origen a esta decisión fueron reprochadas por la Corte en estos términos: “la práctica asumida por la empresa consistente en otorgar a los empleados no sindicalizados, que suscribieron el pacto, unas condiciones laborales mucho más favorables que las consignadas en la convención que beneficia a los sindicalizados, obviamente configura un trato discriminatorio”. En consecuencia, otorgó el amparo.

Por medio de sentencia SU-599 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz), se decidió el amparo propuesto por una organización sindical que se consideraba discriminada frente a otras existentes en la empresa, ya que se negó su derecho a la negociación del incremento salarial. Para la Corporación,

efectivamente existió un trato discriminatorio entre sindicatos y por tanto, centró su análisis en la objetividad y razonabilidad de dichas diferencias, las que resultaron inadmisibles, por lo cual, concedió la tutela ordenando aumentos salariales “en la misma forma en que aparecen establecidos en la convención colectiva de fecha primero (1) de diciembre de 1994, sin que para ello sea necesario que renuncien a la organización sindical de la cual son miembros”.

El principio de igualdad de oportunidades opera entre personas naturales (afiliados y no afiliados a sindicatos) y entre personas jurídicas (sindicatos de igual o diferente naturaleza), por tanto, propiciar diferencias entre ellas afecta el principio de libertad sindical, ya que las diferenciaciones que no tengan un sustento objetivo, simplemente desestimulan la participación a través de los sindicatos.

Con la sentencia T-201 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) se resolvió el amparo interpuesto por directivos sindicalizados víctimas de trato diferenciado según su carácter de beneficiarios del pacto o de la convención colectiva de trabajo. Contrariando sus precedentes, la Corte negó la tutela arguyendo que: “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”.

Surgió entonces, que el principio de libertad sindical y el derecho a la igualdad no revisten carácter absoluto ya que los beneficios derivados de una convención colectiva sólo son aplicables con posterioridad a la afiliación, de donde reclamar igualdad implicaría desconocer la irretroactividad de las normas, en este caso convencionales.

La sentencia T-466 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa) decidió la situación de trabajadores de un sindicato en extinción, con quienes la empresa no negoció el pliego de peticiones, en oposición a las prerrogativas concedidas a los no sindicalizados. La Corte negó la tutela por falta de pruebas del parámetro de comparación. Con ello contradujo fallos anteriores que radicaban la carga probatoria en el empleador.

Más adelante, la sentencia T-566 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) estudió el amparo formulado por un grupo de trabajadores quienes consideran vulnerados sus derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva por la promoción de beneficios a favor de los no sindicalizados o que renunciaron a tal condición. La tutela se negó por falta de legitimación de los accionantes para reclamar a nombre de todos los trabajadores. Dijo sobre el tema:

Basta repasar las circunstancias fácticas y las pretensiones deducidas en los diferentes casos, para percatarse de que cuando se alega que para acogerse al plan es necesario renunciar al sindicato y a la convención colectiva, lo que en el fondo se debate es un interés de tipo sindical y el campo de aplicación de esa convención colectiva y que cuando se menciona que el aludido plan, con todos sus beneficios, rige 6 meses antes que la convención, el debate gira alrededor de la vigencia de la convención colectiva; de todo lo cual se desprende que los actores en tutela, en realidad, actúan como voceros de un conjunto de intereses económicos colectivos, criterio que coincide con el expuesto por el apoderado del sindicato quien, al sustentar la acción inicial puntualizó que se buscaba la protección de “un interés colectivo, ya que un número plural de personas se ven afectadas grave y directamente respecto de la conducta desplegada por un particular...”, situación que no ha variado.

En sentencia SU-569 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) frente a la tutela formulada por un sindicato, la Corte amparó la libertad sindical afectada por la discriminación de que fueron objeto los trabajadores sindicalizados al otorgarse por el empleador al personal no sindicalizado mejores condiciones laborales. Expresó la Corte:

(...) 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. No obstante, se aclara que lo anterior no se opone a que se establezcan diferencias salariales, aplicando el principio a trabajo igual salario igual, que naturalmente tengan un fundamento razonable.

Por medio de la sentencia T-005 de 1997 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se estudió una acción de tutela basada en el trato discriminatorio dado por la empresa al personal sindicalizado. Reiteró su línea de proteger la libertad sindical con el amparo a la igualdad de oportunidades y conminó a la empresa a otorgar a los trabajadores sindicalizados igual tratamiento que a los no sindicalizados.

A través de la sentencia T-330 de 1997 (M.P. José Gregorio Hernández Galindez) se resolvió la tutela formulada por un grupo de trabajadores debido a las diferencias de trato del personal sindicalizado respecto del no afiliado, en materia de beneficios salariales y prestacionales, con lo cual desconocía la libertad sindical y la igualdad de oportunidades. La Corte otorgó el amparo y dispuso la equiparación de condiciones de trabajo.

La igualdad de regímenes laborales se rescata como un mecanismo de apoyo a las organizaciones sindicales y al ejercicio de su derecho de negociación. Las sutiles formas de discriminar a los que optan por sindicalizarse son develadas por la Corte Constitucional, siguiendo su constante línea sobre el tema.

Mediante sentencia T-050 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindez) se decidió la tutela formulada por una organización sindical por considerar que su empleador desconocía la igualdad y libertad de asociación sindical, con incrementos salariales tardíos para los sindicalizados.

Dijo la Corporación, que: “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”. Más adelante agrega que la empresa “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”.

Con estas consideraciones tuteló los derechos a la igualdad y a la libre asociación sindical y le ordenó a la tutelada que, en el término de cuarenta y

ocho (48) horas, efectuara los reajustes salariales para que los trabajadores que se beneficiaban de la convención colectiva tuvieran las mismas condiciones favorables que aquellos que suscribieron el pacto colectivo.

La condición de primera y segunda categoría derivada de la pertenencia o no a un sindicato configura sin lugar a dudas una discriminación odiosa y que afortunadamente por vía de tutela fue posible superar de manera pronta en beneficio de las organizaciones sindicales.

Por medio de la sentencia T-076 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara) la Corte amparó el derecho a no ser trasladado, sin motivación alguna, de un servidor público que gozaba de fuero sindical. Fundamentó esta decisión en consideraciones como las siguientes:

El artículo 39 de la Constitución Política, establece que se reconoce a los representantes sindicales el fuero sindical y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. De manera que si al empleado protegido con el fuero sindical, sin ninguna motivación, se le traslada a un lugar distinto, es claro que con dicha medida no podrá realizar las gestiones inherentes a la actividad sindical, y por consiguiente, se vulnera no solamente el derecho al mismo fuero reconocido por la Constitución, sino el de asociación, pues bastaría que la administración dispusiera a su arbitrio, en forma discrecional y sin razón alguna, el traslado del empleado protegido por dicho fuero, para hacer nugatorio e impedir el cumplimiento de las actividades propias del sindicato, lo cual resulta abiertamente contrario con el precepto constitucional citado, y vulnera los derechos fundamentales consagrados en las normas superiores, que deben ser protegidos en forma inmediata por el juez de tutela.

Esta decisión plantea un nuevo escenario de amparo al principio de libertad sindical al evitar que la condición de directivo, beneficiario de la garantía foral, se convierta en una causa de discriminación que atenta contra la existencia de la organización sindical, parapetado en la discrecionalidad para realizar traslados, propia del servicio público de seguridad que prestan algunas entidades.

Con la sentencia T-203 de 1998 (M.P. Carmenza Isaza de Gómez) se reclamó trato igual para un directivo sindical. Sin embargo, la Corte no encontró prueba alguna de tal hecho. La decisión adoptada trasladó la carga de la prueba en cabeza del trabajador sindicalizado, contrariando el espíritu de defensa de la libertad sindical.

La sentencia T-345 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) resolvió el amparo por la existencia de salarios diferenciales en una dependencia distrital. La Corte pidió al tutelado solucionar todas las discriminaciones salariales en las que incurrió, reclamando las acciones positivas necesarias para superar las desigualdades. Manifestó frente a las justificaciones alegadas por el Distrito que: “No resulta de recibo, porque en el orden constitucional colombiano, en la solución de los conflictos colectivos -y este es uno-, la administración distrital está sometida al respeto de la garantía consagrada en el artículo 55 Superior”. Además, las autoridades distritales no buscaron la concertación y no respetaron el derecho de negociación colectiva, vulnerando el principio de “a trabajo igual salario igual”, hecho que afecta la dignidad de los empleados discriminados. En consecuencia concedió la tutela y ordenó al Distrito nivelar los salarios en 48 horas.

Se destaca el respeto que le mereció a la Corte el principio de libertad sindical garantizando la igualdad para el sector público y privado, ya que las dificultades de índole presupuestal deben ser rebasadas por el mandato constitucional en pro de la igualdad.

A través de la sentencia T-476 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz) se estudió la acción de amparo interpuesta por un grupo de trabajadores que fueron despedidos de manera unilateral y con el pago de la indemnización legal, luego de que promovieran la suscripción de un pacto colectivo; medida que en su criterio era violatoria del principio de libertad y asociación colectiva. La Corte determinó reintegrar a los trabajadores a sus sitios de trabajo fundamentando tan trascendental decisión en consideraciones del siguiente tenor:

La decisión de las directivas de la empresa acusada, sin lugar a duda se tradujo, no sólo en una violación de los derechos fundamentales a la

libre asociación y a la negociación colectiva de los actores, para lo cual los despidieron de su trabajo incurriendo también en la violación de ese derecho fundamental, sino en una advertencia tácita para los demás empleados, que entendieron en ella una aviso de los efectos que tendría su adhesión o respaldo a la propuesta, o su interés en continuar con su trámite ante el despido de sus promotores.

Por la sentencia T-681 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz) se estudió la tutela interpuesta para que cesaran las coacciones tendientes a lograr la renuncia de la convención colectiva de trabajo, ofreciendo a cambio mayores incrementos salariales.

Dijo la Corporación: “(...) está constitucionalmente protegido el principio de que a trabajo igual salario igual, pero para que tenga lugar la tutela es indispensable precisar quién sería el afectado, individualizándolo, probar el término de comparación y lógicamente no pedir que quien posible o realmente esté favorecido sea restringido en su derecho”.

Observó la Corte que el ofrecimiento por parte del empleador de mejoras salariales y no descontar la cuota sindical de los afiliados era una maniobra indebida por cuanto su finalidad era afectar el prestigio de la organización sindical, razón por la cual otorgó la tutela ordenando la retención de las cuotas.

En la sentencia T-729 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara) se decidió la tutela propuesta por directivos sindicales cuyos cargos fueron suprimidos de la planta de personal de un departamento, quienes consideraron que tal medida constituía un atentado del principio de libertad sindical. La Corporación negó el amparo considerando que no se probó el perjuicio irremediable puesto que la entidad pública indemnizó a los trabajadores. Agregó que la posibilidad de un reintegro era competencia de la jurisdicción Ordinaria Laboral, al estimar que “por la finalización de la relación laboral no se extingue el vínculo sindical, sino que además dada la conformación de los sindicatos, existe la posibilidad que los cargos que dejen los principales sean asumidos por suplentes o que se reintegre la dirección del sindicato, lo que no configura tampoco un perjuicio irremediable debidamente comprobado”.

Desafortunadamente, la Corte desatendió las razones sindicales que reclamaron la protección del principio de libertad sindical, ya que, justamente el uso de una potestad legítima como la supresión de cargos, puede convertirse en un mecanismo para vulnerar la estabilidad y existencia de la organización sindical. Solamente la prevalencia del interés general y el requerimiento perentorio de modernizar una entidad pública justificaría dicha medida, para lo cual, correspondía un estudio probatorio más minucioso.

Por medio de la sentencia T-526 de 1999 (M.P. Fabio Morón Díaz) se estudió el impacto que generó en los trabajadores sindicalizados el ejercicio arbitrario del *ius variandi* por el empleador y el sometimiento a condiciones indignas como la restricción del ingreso a baño.

Observó la Corte, que existían actas de conciliación celebradas legalmente y contratos de trabajo, constituyendo nuevos hechos con relevancia jurídica, que debían ser resueltos por otras instancias judiciales. De otra parte, constató que ya no existía organización sindical y que la orden judicial que se llegase a dictar no tendría ningún sentido protector, puesto que no había sindicato que tutelar. Por lo mismo, confirmó la sentencia impugnada, en cuanto tuteló el derecho de asociación sindical ordenando el cese de las presiones ejercidas sobre los trabajadores, con el objeto de obtener la renuncia de estos al sindicato y revocó el numeral segundo de la sentencia en cuanto declaraba la nulidad de ciertos contratos.

Son grotescas las conductas que en un momento dado puede asumir un empleador en su afán de torpedear a las organizaciones sindicales, lo cual desafortunadamente ha sido una conducta reiterada en la historia sindical colombiana. En varias oportunidades el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha solicitado al Estado colombiano el cumplimiento de sus compromisos internacionales.

Mediante sentencia T-436 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) la Corte Constitucional estudió las tutelas de numerosos trabajadores sindicalizados, quienes fueron despedidos unilateralmente y con pago de indemnización en un breve tiempo afectando la organización sindical. Pretendieron el reintegro, por considerar que tal conducta lesionó el principio de libertad y asociación sindical.

La Corte realizó un ponderado análisis que se fundamentó en el derecho internacional, en los postulados constitucionales, en las normas vigentes y en sus propios precedentes, llegando a la conclusión de que el uso arbitrario de la facultad de dar por terminado unilateralmente y sin justa causa la relación laboral cuando media una organización sindical, da lugar al reintegro de los trabajadores despedidos, más aún si se demuestra la afectación grave de la vida sindical. Dijo al respecto que asociarse a un sindicato es un derecho fundamental y que: “(...) contra ese derecho, en cabeza de los interesados en asociarse o de los ya socios, se atenta no solamente por obligarlos a vincularse o por obstruir su libre voluntad de hacerlo, sino también por todo medio o sistema de persecución o sanción que recaiga sobre los sindicalizados”.

Adicionalmente señaló que:

Por este camino, si tal ejercicio arbitrario, desproporcionado e irrazonable de la facultad legal se admitiera como ajustado a la Constitución, independientemente del número de trabajadores afectados, todos ellos -por coincidencia- integrantes del mismo sindicato, de nada valdría la garantía de asociación que, en la Carta, los favorece, y serían apenas teóricos derechos básicos como el de fuero sindical, el de negociación colectiva y el de huelga, pues en esa hipótesis -que no acepta la Corte Constitucional- bastaría con invocar, como en este caso lo ha hecho (...), las normas legales en referencia y la facultad patronal de despido sin justa causa mediante indemnización, para lograr, con el beneplácito de los jueces, el desmante, el debilitamiento o la volatilización de un sindicato, o la sensible disminución de sus efectivos.

El panorama que se tendría no sería otro que el de un Estado que, no obstante tener en su Constitución claramente garantizadas las libertades de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga, y de consagrar la protección especial estatal al trabajo, además de hallarse obligado a acatar los convenios de la OIT y los tratados internacionales sobre derechos humanos, crearía, mediante normas legales, los instrumentos necesarios para hacerlas inútiles, vanas e inoperantes por el fácil expediente del uso masivo y caprichoso de la facultad en ellas concedida a los empleadores.

En últimas, mediante la indemnización, la empresa resultaría “comprando” la libertad de asociación sindical de sus empleados.

A pesar de que los trabajadores habían iniciado procesos ordinarios para obtener su reintegro la Corte ordenó revocar todas aquellas decisiones que no valoraron la defensa de la libertad sindical y concedió el reintegro a través de la acción de tutela, constituyéndose ésta en un mecanismo expedito para proteger este principio.

Este fallo sintetizó la concepción del principio de libertad y asociación sindical en el Estado democrático de derecho, advirtiendo que su consagración constitucional no era pura retórica sino que debía estar acompañada de medidas eficientes que garantizaran su ejercicio, ratificando la viabilidad jurisprudencial de una nueva modalidad de reintegro.

La sentencia T-834 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) resolvió las acciones de tutela interpuestas por sindicatos a los cuales el empleador oficial se resistía a retener las cuotas sindicales necesarias para su existencia y sostenimiento. En esta oportunidad la Corte señaló: “El empleador tiene la obligación legal de hacer la respectiva deducción del salario de los trabajadores y de entregar el importe correspondiente a la asociación sindical. Por eso la jurisprudencia establece que las cuotas son bienes de propiedad del sindicato y constituyen una porción del salario, con destinación específica que, por consiguiente, debe ser pagado simultáneamente con el resto del salario o en la misma oportunidad”.

En consecuencia, también por la vía de no retener las cuotas sindicales se atenta contra el principio de libertad y asociación sindical, pues constituye el mínimo vital de la persona jurídica sindical.

Con sentencias como la SU-998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) referente a la situación de 220 trabajadores sindicalizados y la SU-1067 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz) relativa al conflicto de una entidad oficial, cobró autonomía la defensa del principio de libertad y asociación sindical, viabilizando el reintegro de trabajadores por conducto de la acción de tutela. En ambos casos el empleador despidió masivamente trabajadores

sindicalizados que perseguían negociaciones colectivas. Tal situación motivó a la Corte, siguiendo la línea trazada por la sentencia T-436 de 2000, a conceder los reintegros, manifestando que:

En los casos de la reducción de personal como razón o como disculpa para acabar con centenares de relaciones laborales, el sindicato no es un convidado de piedra. En el antiguo modelo “fordista” el trabajador no participaba ni era solicitada su opinión porque el patrono era autoritario. Hoy la solución a los problemas más candentes exigen concertación (SU-998 de 2000).

En criterio de esta Corporación, igualmente el derecho de negociación colectiva fué vulnerado (...), pues según quedó demostrado con las pruebas allegadas, dió por terminados -sin justa causa y con indemnización- los contratos de trabajadores oficiales (...) amparados por fuero circunstancial, cuando al tiempo del despido se encontraba en negociación pliego de peticiones a su favor, hecho que, indudablemente, constituye un atentado contra el derecho de negociación colectiva (SU-1067 de 2000).

Con la sentencia T-512 de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynnet) se decidió la acción de tutela interpuesta contra una entidad distrital por cuanto pasó por un proceso de reestructuración que implicó modificación de la planta de personal y supresión de cargos, trámite que fue concertado en la Convención Colectiva de Trabajo, respecto de los trabajadores oficiales.

La Corte consideró que no era procedente el amparo porque la supresión de cargo obedeció a un proceso negociado que afectó tanto a trabajadores oficiales como a empleados públicos, y que se sustentaba en las necesidades de modernización en el sector público y la búsqueda de la eficiencia administrativa.

La línea protectora del principio de libertad y asociación sindical en defensa de la igualdad de los sindicalizados se alteró frente a procesos de reestructuración administrativa debido a que se dio prelación al interés de la colectividad en la búsqueda del buen servicio público antes que constituirse en una afrenta a la organización sindical.

De esta manera se ratificó que el interés general del Estado prevalece sobre los intereses del colectivo de trabajadores puesto que el primero está relacionado con la sociedad en general, en tanto el segundo, siempre será un número menor de personas respecto de quienes es viable, en determinado momento, un sacrificio de sus aspiraciones.

Por medio de la sentencia T-527 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se resolvió la acción de tutela propuesta contra una dependencia distrital, debido al despido masivo de varios trabajadores sindicalizados.

Para la Corporación, los procesos de reestructuración y modernización administrativa se fundamentan en los principios de igualdad, moralidad, eficiencia y economía; y disposiciones constitucionales y legales que autorizan dichas medidas. Por tanto, negó el amparo requerido por los accionantes.

A través de la sentencia T-601 de 2001 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) se accionó en tutela contra una entidad distrital por la supresión de los cargos que ocupaban los tutelantes, reclamando su reintegro, pues se adujo que fueron presionados a recibir una indemnización, con el propósito de diezmar la organización sindical. La accionada arguyó que jamás hubo interés de vulnerar el derecho de asociación y de igualdad, dado que, de manera libre y espontánea, los trabajadores decidieron acogerse al pago de la indemnización; prueba de ello son las cartas donde expresan sin ningún condicionamiento su aceptación.

La Corte negó las pretensiones por considerar la ausencia de inmediatez en la presentación de la acción de tutela, ya que habían “transcurrido más de cuatro años y dos meses desde la fecha en que se produjo la supresión de los cargos que ocupaban (...)” y además, porque no se reunieron las condiciones fácticas que acreditaran actos de discriminación respecto de los trabajadores sindicalizados desvinculados.

A través de la sentencia T-678 de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynett) se resolvió la tutela interpuesta por el sindicato de una caja de compensación familiar, que realizó despidos masivos unilaterales de trabajadores sindicalizados, retiros voluntarios, vinculaciones de trabajadores a través

de agencias de servicios temporales o por contrato a término fijo, lo cual desestimaba la afiliación al sindicato.

La Corte negó la protección, por ausencia de medios probatorios que permitieran imputar a la empresa la asunción de una conducta discriminatoria y lesiva del derecho de asociación sindical, aunque, la carga de la prueba en anteriores sentencias se había endilgado al empleador.

Por medio de la sentencia T-691 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se decidió la acción de tutela propuesta por un sindicato de empleados públicos, quienes padecieron la reducción de la planta de personal en 535 cargos, los que, por ser de carrera les otorgó el derecho a optar por la indemnización. Los demandantes habían protestado contra los actos administrativos de desvinculación ante la jurisdicción contenciosa administrativa en acción de nulidad.

La Corporación negó la tutela propuesta por considerar que no era inminente el perjuicio irremediable, máxime que los trabajadores recibieron la indemnización correspondiente, manteniendo la línea que otorga prelación a los procesos de reestructuración y modernización administrativa en la medida que la desvinculación de trabajadores sindicalizados no tiene como objetivo perseguir a la organización sindical, sino hacer más eficiente la administración pública, razón por la cual se resarcen mediante las indemnizaciones los daños subjetivos que se causen.

Con la sentencia T-732 de 2001 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) se estudió la acción de amparo propuesta por trabajadores del sector eléctrico, quienes reclamaron la protección del derecho de asociación sindical frente a la terminación conciliada de sus contratos de trabajo, considerando que con ello se debilitó al sindicato.

La Corte recordó su línea jurisprudencial de protección al principio de libertad y asociación sindical cuando se utiliza la facultad de despedir a trabajadores con la exclusiva finalidad de minimizar la organización sindical, sin embargo, insistió “que no se debe ceder a la tentación de extender el amparo constitucional cuando no están en juego derechos fundamentales y de invadir

niveles de decisión que le han sido sustraídos al juez constitucional pues la racionalidad de la jurisdicción constitucional también se deriva del ejercicio legítimo de sus competencias”. Por ello, concluyó negando la acción de amparo dado que no se encontraron los supuestos de hecho que configuran una vulneración del derecho de asociación sindical, en la medida que las desvinculaciones operaron como producto de acuerdo entre las partes.

Con esta sentencia debió quedar claro que las organizaciones sindicales no pueden argüir vulneración al derecho de asociación o de negociación colectiva cuando, simultáneamente, negocian indemnizaciones por retiro voluntario o fruto de conciliación; ya que en estos eventos, prevalece la voluntad de las partes y mal puede invocarse el daño irremediable cuando ha transcurrido un tiempo considerable entre la desvinculación y la acción de tutela.

Mediante la sentencia T-733 de 2001 (M.P. Jaime Córdoba Triviño) se analizó la tutela presentada por 34 trabajadores sindicalizados, quienes fueron desvinculados como producto del proceso de reestructuración administrativa del Distrito Capital.

Manteniendo su línea jurisprudencial, la Corporación reiteró que en estos casos no se vulnera el derecho de asociación sindical, puesto que para ello debe “procederse de tal manera que la actuación de la administración esté dirigida a la afectación objetiva de la organización sindical”. Así denegó las pretensiones de los tutelantes.

Con la advertencia de apreciar la vulneración del principio de libertad y asociación sindical, con el escudo de la desvinculación fundada en causas legales o justas, la Corte, denegó en el presente caso el amparo solicitado en aras de salvaguardar la eficiencia administrativa de las entidades públicas que en todo caso, no buscan afectar la organización sindical.

Por medio de la sentencia T-882 de 2001 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) se resolvió la acción de tutela interpuesta por un sindicato y ciudadanos contra una empresa textil, por cuanto observaron medidas de retaliación contra los afiliados al sindicato consistentes en la terminación de sus contratos de trabajo, la celebración de contratos a término fijo inferiores a 1 año, pretextando

la grave crisis de la industria textilera. La planta de personal disminuyó de 1510 a 1355 trabajadores, en un lapso de 4 meses aproximadamente, con la reducción de 118 afiliados al sindicato. Los trabajadores fueron reemplazados con personas de cooperativas y otras formas de vinculación precaria. La Corte negó el amparo por cuanto no consideró demostradas las condiciones de afectación del derecho de asociación sindical.

La posición reiterada de la Corte Constitucional frente a despidos masivos, enmarcados en las políticas de reestructuración del sector público o de crisis financiera en el sector privado, no hizo honor a la posición de defensa de los principios constitucionales de libertad sindical y asociación, ni a las directrices internacionales con que se ha comprometido el país.

La sentencia T-1303 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) resolvió la tutela presentada en el sector eléctrico por considerar que se vulneraron los derechos fundamentales de asociación y negociación colectiva, con el despido masivo de trabajadores afiliados al sindicato.

La Corte tuteló el derecho de los trabajadores y confirmó su reintegro a los cargos que venían desempeñando, afirmando que “un sindicato no puede funcionar si se ataca a quienes lo integran, desvinculándolos de su trabajo”, dada la reducción en el número de afiliados al sindicato. Esto determinó que las desvinculaciones, obedecieron a la clara intención de afectar la organización sindical y por lo mismo, vulneró el principio de libertad sindical, derivando un acto de discriminación.

El fallo de tutela T-1328 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) estudió la acción de amparo interpuesta por auxiliares de vuelo, por violación de la convención colectiva de trabajo en relación con el pago de dominicales, reajuste de salario y elaboración de itinerarios, razón por la cual, fue sancionada la empresa en varias oportunidades por el Ministerio del Trabajo. De igual manera, denunciaron la desvinculación de 8 sindicalizados en un lapso de 3 meses, lo cual constituyó una afectación de los principios de libertad, asociación sindical y estabilidad laboral.

La Corte negó el reintegro de los trabajadores despedidos y concedió la tutela a la organización sindical para que, fuera notificada previamente, de

la decisión de desvinculación de alguno de sus afiliados. Enseñó la Corte, algunos criterios que deben tenerse en cuenta para ponderar el ejercicio abusivo o no de la facultad de terminar unilateralmente una relación laboral por el empleador, a saber: “(i.) El número de trabajadores sindicalizados despedidos, (...), (ii.) El papel de los empleados sindicalizados que se despiden, (...), (iii.) La frecuencia con que el empleador acude al ejercicio de su facultad de terminación unilateral del contrato sin justa causa (...), (iv.) La oportunidad en que el empleador decide realizar los despidos (...), (v.) El grado de impacto que los despidos tienen en los demás trabajadores sindicalizados, (...) y (vi.) Finalmente, es necesario comprobar el animus con el que el empleador actúa”.

Exigió la Corte una valoración conjunta de todos los anteriores elementos por parte del juez, a partir de las pruebas e indicios suficientes, “para lo cual, en caso de que la información aportada por las partes resulte incompleta, deberán decretarse las pruebas conducentes a dicho propósito”.

Con esta sentencia se retomó la línea jurisprudencial de la Corte sobre despidos de trabajadores sindicalizados, protegiendo su derecho de asociación sindical cuando dicha medida tiene como finalidad menoscabar la organización sindical. No obstante, estableció elementos de juicio para develar esa intención en el empleador a través de factores cuantitativos.

La sentencia T-080 de 2002 (M.P. Jaime Araújo Rentería) resolvió la acción de tutela, propuesta por un directivo sindical penitenciario, quien solicitó el traslado del municipio en el que laboraba debido a las amenazas hacia otro municipio, en el cual adelantaba estudios universitarios. Sin darle respuesta a la petición, el INPEC trasladó al tutelante a tres lugares distintos, en un mismo año, alejándolo cada vez más de su espacio de estudios. Tal actitud la entiende el tutelante como una retaliación por su condición de directivo sindical, vulnerando la protección del artículo 39 constitucional.

La Corte amparó los derechos del tutelante de petición y asociación sindical, ordenando al INPEC realizar el traslado en un plazo máximo de 15 días hábiles, para ello, argumentó:

El derecho de asociación sindical y su protección ha sido desarrollado ampliamente en diversos instrumentos internacionales. Vale la pena resaltar los Convenios 87 y 98 de la OIT que defienden la libertad y actividad sindical y han sido calificados en la Cumbre de Copenhague como convenios esenciales. En efecto, en el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios de sindicación, se reconoce que los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con el empleo, y la necesidad de proteger a los trabajadores aforados de todo acto que tenga por objeto sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato. Dicho Convenio también consagra la protección respecto de todo acto que tienda a despedir o perjudicar a un trabajador a causa de su afiliación sindical (...).

En esta sentencia adquiere vigor el principio de libertad sindical, dado que censuró todo tipo de discriminación que pretenda impedir o perjudicar el accionar de la organización sindical, lo cual se apreció, a través de la orden judicial que dispuso el traslado directamente a Bogotá, sede del sindicato. Así mismo, recordó que el fuero sindical es una garantía de la organización sindical que se otorga a los directivos con la finalidad de que cumplan con sus funciones en defensa de los intereses laborales de los afiliados. Las razones de índole administrativo en este caso, debieron ceder ante la preeminencia del derecho de asociación sindical, notándose una posición protectora de la organización sindical con relación a los traslados y fuero sindical en el sector público, diferente ésta, a la que asume la Corte Constitucional cuando, analiza las desvinculaciones originadas en procesos de reestructuración y modernización administrativa.

Por medio de la sentencia T-135 de 2002 (M.P. Alvaro Tafur Galvis) se estudió la acción de tutela interpuesta por trabajadores de la industria del café, con ocasión del despido de un grupo de trabajadores que habían participado en la asamblea de constitución del sindicato, razón por la que consideran vulnerado el derecho de asociación sindical. La empresa adujo no haber sido notificada de la fundación del sindicato y que hizo uso de la facultad otorgada en el artículo 64 del C.S. del T.

Rememoró la Corte como fundamento para esta decisión lo argumentado en la sentencia SU-342 de 1995, en específico el aparte siguiente:

(...) así, en el caso que se revisa, la facultad que se le otorga al empleador a través del artículo 64 del C. S. del T., busca flexibilizar las relaciones de trabajo y armonizarlas en un contexto en el que predomina la economía de mercado, la globalización y la internacionalización de las relaciones de producción, y en el que el desarrollo tecnológico exige un margen de acción mucho más amplio para los actores del proceso productivo, de ninguna manera el fin que se buscaba con ella era establecer un mecanismo que le permitiera al patrono detener y obstaculizar cualquier intento de asociación de sus trabajadores, dándole la facultad de despedir a aquellos que lo promovieran o respaldaran, previo el pago de una indemnización. Esa concepción simplemente repugna a los principios rectores del Estado social de derecho consignados en nuestra Carta Política.

Por tanto, la Corte tuteló a los accionantes y dispuso su reintegro al cargo que venían desempeñando y que no hubo solución de continuidad.

Se mantuvo en este fallo el criterio protector del derecho de asociación sindical y del principio de libertad sindical, evitando que la facultad conferida al empleador en el artículo 64 del C.S.T. se convierta en un mecanismo legal para desconocer derechos consagrados constitucionalmente.

Con la sentencia T-575 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se resolvió la acción de tutela propuesta por sindicalistas universitarios, por la supresión del 50% de los empleos de trabajadores sindicalizados, so pretexto de modernizar la Universidad, racionalizar el gasto y mejorar el servicio cuando en realidad, las funciones son entregadas a estudiantes vinculados por contrato.

La tutela fue negada en primera y segunda instancia por las Salas Laborales del Tribunal Superior y la Corte Suprema de Justicia, por existir otros medios de defensa judicial y, en decir de la Corte Suprema, porque “los derechos fundamentales sólo se predicán de los seres humanos, conforme a lo dispuesto en los artículos 93 y 94 de la Constitución Política”.

La Corte Constitucional confirmó las decisiones impugnadas aunque apartándose de las tesis invocadas en instancia, al precisar que los sindicatos

si son titulares de derechos fundamentales con lo cual se protege de manera indirecta a los asociados y se facilita la defensa de la persona jurídica. Expuso la Corte:

(...) que no solamente se desconocen los citados derechos cuando se interviene, impide o obstruye a los trabajadores individualmente considerados el ejercicio de las atribuciones y libertades propias de la organización sindical, sino que también puede verse afectado el sindicato, cuando con dichas actuaciones se procura o persigue su debilitamiento económico o se impide cumplir con su objetivo de velar por la protección efectiva de los intereses comunes de sus asociados.

Sin embargo, para analizar la procedencia o no de la tutela, la Corte estableció que debía acreditarse: “i) La disminución del número de trabajadores afiliados a la organización sindical que colocan en riesgo su propia subsistencia; (ii) La escasez de medios de subsistencia para los empleados despedidos; (iii) La disminución de las cuotas sindicales que le impiden al sindicato su correcto funcionamiento y; (iv) El retardo que para la protección de sus derechos significa acudir a las mecanismos judiciales ordinarios”.

Al aplicar estos criterios al caso concluyó que:

(i) No se encuentra evidencia fáctica que demuestre el daño inminente, ni la existencia de la unidad de designio o de la intención evidente de desmembrar el sindicato por parte de la Universidad; (ii) Así mismo, no se desconoce el principio de estabilidad laboral y cualquier eventual daño ha sido remediado con el reconocimiento y pago de pensiones de jubilación; (iii) De igual forma, el retardo en la administración de justicia no conlleva a un menoscabo irremediable y; (iv) Por último, los accionantes desconocieron la regla de la inmediatez que fundamenta la protección tutelar.

Esta providencia impuso que en materia de desvinculaciones por supresión de cargos de personal sindicalizado debe asumirse la tarea de acreditar todos los elementos que conduzcan a revelar la intención de afectar la libertad sindical. De lo contrario, prevalece la necesidad de reestructurar y modernizar la administración pública en beneficio de la colectividad.

Con la sentencia T-527 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se abordaron varias tutelas presentadas por numerosos trabajadores de obras públicas, por supresión de cargos de trabajadores oficiales que tenían la calidad de sindicalizados y quienes consideraron que tal medida vulneraba su derecho de asociación sindical. La Corte reiteró su línea de protección de los procesos de reestructuración cuya finalidad no sea afectar el derecho de asociación sindical y por lo mismo, no concedió el amparo solicitado.

Mediante la sentencia T-601 de 2003 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) se decidió la tutela interpuesta contra el Instituto Distrital de Cultura y Turismo por varios trabajadores, quienes adujeron que su masiva desvinculación era atentatoria del derecho de asociación sindical. En coherencia con la línea de interpretación sobre este tipo de asuntos, la Corte negó el amparo, agregando que el tiempo transcurrido entre la desvinculación y la formulación de la tutela, superaba los 4 años, razón por la cual no cumplió con el requisito de la inmediatez.

A través de la sentencia T-491 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda) se analizó la tutela propuesta por trabajadores despedidos una vez comunicaron su decisión de afiliarse a un sindicato de la industria gastronómica y hotelera y luego de que pretendieran dar trámite al pliego de peticiones que se abstuvo de recibir el empresario sosteniendo que había sido dirigido erróneamente a quien no era el representante legal. La Corte otorgó la tutela y ordenó el reintegro de los trabajadores despedidos salvo uno, en quien recaían varias sanciones disciplinarias. Fundamentó su decisión en las siguientes consideraciones:

La Sala de Revisión es consciente de que los despidos acusados pueden ser objeto de acciones ante la jurisdicción laboral, como en efecto ya lo han sido. Pero la configuración de este caso hace procedente la tutela, dado que los trabajadores estaban dándole nacimiento al sindicato en el hotel. (...) Pues bien, en este caso las pruebas que obran dentro del proceso dejan en claro que el animus de la decisión de dar por terminados los contratos de trabajo de los actores fue impedir que estos se organizaran sindicalmente e iniciaran negociaciones colectivas. (...) Por lo tanto, en este caso habrá de concederse la tutela solicitada, por cuanto las empresas demandadas

vulneraron el derecho de los trabajadores de organizarse sindicalmente y de negociar colectivamente sus condiciones de trabajo.

Por medio de la sentencia C-043 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) se estudió la exequibilidad de algunos apartes del artículo 55 de la ley 50 de 1990, específicamente, el relativo a la creación de subdirectivas y comités, en otros municipios distintos al principal. Dijo la Corporación que no resulta violatorio de los mandatos constitucionales:

(...) prever en los estatutos sindicales, tanto la creación de subdirectivas seccionales en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal, como la creación de comités seccionales también en aquellos municipios distintos al de su domicilio principal o el domicilio de la subdirectiva; y, que no podrá haber más de una subdirectiva o comité por municipio, (...) por cuanto la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos deben sujetarse a las restricciones impuestas por el orden legal, las cuales, para el caso, no resultan irrazonables ni desproporcionadas, ni violan el núcleo esencial del derecho fundamental a la libertad sindical.

El reconocimiento en este caso del carácter relativo del principio de libertad sindical permitió a la Corporación aceptar las restricciones legalmente establecidas para el funcionamiento de subdirectivas y comités seccionales, razón por la cual declaró exequible la norma demandada.

La sentencia T-012 de 2007 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) definió la tutela propuesta por sindicalizados a quienes se les privó del incremento salarial conferido mediante pacto colectivo a los trabajadores no sindicalizados y sin contar con regulación expresa, por expiración de la vigencia del laudo arbitral que se les estaba aplicando en dicha materia a los trabajadores sindicalizados. Esta conducta afectó, en criterio de los tutelantes, su derecho a la asociación sindical dado que, se desestimuló la afiliación sindical e introdujo un trato discriminatorio en atención a la condición de quienes ejercieron el derecho de sindicalización.

Las sentencias de instancia negaron el amparo por considerar que existían otros mecanismos legales, pertinentes para resolver sus peticiones.

La Corte Constitucional en cambio, concedió la tutela con fundamento en la movilidad salarial como un principio fundamental del trabajo, característica que aplica tanto para el sector público como para el privado y no se refiere exclusivamente al salario mínimo. En criterio de la Sala, la movilidad del salario encuentra su justificación en economía con altos índices inflacionarios.

Y en torno a la asociación sindical destacó que ésta institución “equilibra la relación entre el empleador y los trabajadores y crea escenarios de negociación en condiciones igualitarias”. La Corte desarrolló una amplia jurisprudencia en defensa de este derecho, oponiéndose a todos los actos patronales que de manera directa o indirecta atenten contra esta prerrogativa constitucional. Con relación a la existencia paralela de pactos, convenciones y laudos, los admitió advirtiendo que ninguno de ellos puede contener cláusulas más favorables con miras a favorecer a los no sindicalizados.

De esta manera ordenó efectuar el “incremento” salarial al tutelante en los mismos términos que se otorgó al personal no sindicalizado.

Por medio de la sentencia C-311 de 2007 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) estudió la Corte la exequibilidad del artículo 422 del C.S. del T., modificado por el artículo 14 de la ley 584 de 2000, en cuanto determinaba que en las federaciones o confederaciones estaba restringida la participación mayoritaria de extranjeros en el “comité ejecutivo y/o la junta directiva”.

La Corte precisó que la “igualdad, la pluralidad y la participación” son características de la democracia que se espera de las organizaciones sindicales, recordando que la democracia no se limita al ejercicio político sino que debe hacerse un uso extensivo de ella, trasladándola a espacios diversos y cotidianos como la empresa, el trabajo, las instituciones educativas, los grupos religiosos, culturales, entre otros. De ahí que, restringir la participación de los extranjeros contradice el orden constitucional y varios instrumentos internacionales como los Convenios 97, sobre trabajadores migrantes y 143, sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes, el PIDESC, el Protocolo de San Salvador, ratificado por la ley 319 de 1996, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Convención Internacional

sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, como una necesidad del mundo globalizado.

Expresó la Corte que:

(...) la asociación sindical es un derecho humano de carácter instrumental de amplio espectro, ya que permite la realización de los demás derechos de los trabajadores, v. gr. derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 Const.); derechos mínimos fundamentales (art. 53 ib.); derechos legales y convencionales (art. 53 ib.); negociación colectiva y huelga (arts. 55 y 56 ib., respectivamente); entre otros, así como el derecho a la participación (art. 2° ib.), sin que en su ejercicio importe la nacionalidad, pues como se ha explicado, la sola condición de trabajador es suficiente para poder agruparse en organizaciones, que representen y defiendan intereses comunes de los trabajadores.

En seguimiento al articulado constitucional la Corte referenció las normas restrictivas de los artículos 13 y 100, y aclaró las siguientes pautas. En principio no es admisible ninguna diferenciación por resultar sospechoso el criterio de la nacionalidad. Excepcionalmente pueden establecerse por razones de orden público, las cuales deben ser "(i) expresas, (ii) necesarias, (iii) mínimas, (iv) indispensables y (v) estar dirigidas a la realización de finalidades constitucionales legítimas en una sociedad democrática, como son las destinadas a asegurar bienes valiosos para la convivencia social". En conclusión, la restricción de derechos humanos como la libertad y asociación sindical devino inconstitucional.

Con esta decisión el ordenamiento laboral armonizó los parámetros internacionales y constitucionales sobre libertad y asociación sindical, tal como corresponde a las actuales condiciones de trabajo, caracterizado por la movilidad sin fronteras.

Por la sentencia T-345 de 2007 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) se resolvió la tutela referente a la discriminación salarial derivada de la condición de sindicalizados frente a las prerrogativas de incrementos otorgados en virtud de pacto colectivo. Se concedió la tutela reiterando la decisión adoptada en condiciones fácticas similares, en la sentencia T-012 de 2007.

Mediante la sentencia T-765 de 2007 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se definió la tutela propuesta contra una universidad por vulneración de los derechos de libertad y asociación sindical, debido a que, con motivo de la decisión de 25 trabajadores de afiliarse a ese sindicato, la entidad despidió a 6 sindicalizados, quienes fueron reintegrados por orden tutelar y así mismo ha implementado otras acciones persecutorias tales como la suscripción de un pacto colectivo excluyendo de sus beneficios a los sindicalizados.

De manera fiel a la línea jurisprudencial la Corte observó la vulneración del principio de libertad y asociación sindical, porque “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 consecuencia, otorgó la tutela y ordenó el reconocimiento de la totalidad de los beneficios del pacto colectivo hasta tanto obtenga mejores condiciones con la convención colectiva de trabajo o con laudo arbitral.

Con la sentencia C-695 de 2008 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se pronunció respecto a la exequibilidad del inciso 1 del artículo 372 del C.S. del T., modificado por la ley 584 de 2000, y según el cual el acta de constitución de una organización sindical debe inscribirse en el Ministerio de Trabajo para el ejercicio de las funciones derivadas de esta expresión del principio de libertad y asociación sindical. La exequibilidad condicionada que declaró la Corte se fundamentó en que la protección constitucional:

(...) no es absoluta o ilimitada, pues dicha normatividad permite que la ley establezca restricciones con fundamento en los principios democráticos, la seguridad nacional, la seguridad, la salud o la moral públicas y los derechos y libertades de los demás. (...) En este orden de ideas, la expresión “*su reconocimiento jurídico [del sindicato] se producirá con la simple inscripción del acta de constitución*”, contenida en el Art. 39 de la Constitución, debe interpretarse en armonía con el principio de

publicidad, en el sentido de que dicho reconocimiento no consiste en el otorgamiento de personería jurídica al sindicato, ni tampoco en un acto declarativo de su existencia válida, por parte del Estado, sino en la oponibilidad o producción de los efectos jurídicos de dicha constitución respecto del Estado, como tercero que es, comprendidas todas sus entidades, frente a los partícipes en la declaración de voluntad colectiva de constitución, o sea, frente a los fundadores del sindicato, y en relación con todos los demás terceros, entre ellos en primer lugar el empleador, a partir de la mencionada inscripción.

Por tanto, la lectura de la norma demandada no implica una autorización para ejercer control por parte del Ministerio, simplemente, se trata de un mecanismo tendiente a garantizar el conocimiento público de la constitución sindical.

Mediante la sentencia C-734 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo) se conoció la demanda de inconstitucionalidad formulada contra el artículo 363 del C.S.del T., modificado por el artículo 43 de la ley 50 de 1990, en cuanto establece que: “Una vez realizada la asamblea de constitución, el sindicato de trabajadores comunicará por escrito al respectivo empleador y al inspector del trabajo, y en su defecto, al alcalde del lugar, la constitución del sindicato, con la declaración de los nombres e identificación de cada uno de los fundadores. El inspector o el alcalde a su vez, pasarán igual comunicación al empleador inmediatamente”.

La Corporación consideró que la norma se ajusta a los mandatos constitucionales por cuanto la notificación ordenada en el texto no riñe con el principio de libertad sindical, sino más bien, constituye una garantía para los trabajadores. Se expresó así: “El que el empleador conozca de su existencia, permite hacerle exigible la garantía de los derechos de los trabajadores fundadores del sindicato, de su junta directiva y de todos cuantos hayan participado en su constitución, particularmente para el reconocimiento del fuero sindical y el ejercicio de las gestiones y labores de representación del sindicato mismo y sus asociados”.

Y en lo que atañe a la comunicación a las autoridades del trabajo o en subsidio a las alcaldías, afirmó que ello “facilita la aplicación de las disposiciones del artículo 39 de la Constitución, en cuanto hace referencia a la sujeción de la

estructura interna y funcionamiento de los sindicatos y demás asociaciones a los mandatos de democracia interna y sujeción al orden jurídico”.

A través de la sentencia T-657 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) se decidió la acción de amparo interpuesta por un directivo sindical quien fue sancionado disciplinariamente por leer durante la jornada laboral un documento sindical, desfijado de la cartelera de la empresa y entregarlo a una compañera que se negó a recibirlo. La empresa consideró que se había incurrido, según el reglamento interno de trabajo, en una falta disciplinaria que le ameritó la imposición de una multa significativa frente al monto del salario del trabajador.

La Corte hizo importantes reflexiones en torno al uso de la facultad del empleador de imponer la disciplina en la empresa, señalando que:

(...) la aplicación rigurosa del reglamento, la apertura de procesos disciplinarios y la imposición de las correspondientes sanciones, cuando afecta de manera especial a trabajadores sindicalizados (...) puede traducirse en un desestímulo grave para la actividad sindical, en cuanto que directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre el ejercicio de la actividad sindical, afrontando las medidas que se perciben como retaliatorias, o abstenerse de intervenir en dicha actividad, para gozar de una relación laboral sin sobresaltos.

No obstante, se aclaró que si bien no toda acción disciplinaria del empleador contra un sindicalizado conlleva ánimo persecutorio, tampoco el fuero sindical puede convertirse en una inmunidad frente al comportamiento de los trabajadores. Por el contrario, propende por una actitud empresarial objetiva, racional y ponderada que salvaguarde las buenas relaciones al interior de la empresa, propiciando el orden, la disciplina y la adecuada ejecución de las labores, pero siempre bajo el respeto de la libertad sindical y la autonomía individual.

Respecto a los procesos disciplinarios la Corporación precisó que en estos casos, se produce un “desplazamiento de la carga de la prueba, por cuanto, frente a una pretensión que se sustenta *prima facie* en la irracionalidad o

la falta de proporción de la medida disciplinaria impuesta, el empleador tendría que acreditar que su conducta tiene una justificación adecuada. (...) Así, frente a la pretensión de que la sanción, por lo desproporcionada, debe tenerse como expresión de un designio persecutorio, el empleador podría mostrar que la desproporción es sólo aparente, puesto que la sanción aplicada resulta plenamente justificada por las circunstancias del caso concreto”.

Advirtió la Corte que en el presente caso, la imposición de la sanción con fundamento en causales abiertas e indeterminadas, sin valorar las circunstancias específicas puede conducir a decisiones irracionales o desproporcionadas como la que visualizó frente al tutelante. Por tanto, concedió el amparo al principio de libertad y asociación sindical.

A través de la sentencia T-998 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), la Corte estudió la acción de tutela interpuesta por un piloto quien fue despedido 24 horas después de haberse afiliado a una organización de trabajadores que negociaba el pacto colectivo y que lo designó negociador. Con esta conducta la demandada vulneró el principio de libertad y asociación sindical, así como el de negociación colectiva. La Corte tuteló al accionante y ordenó su reintegro ya que “(...) la conducta de la empresa accionada tuvo como motivo sancionar al accionante por su adhesión a la organización sindical, que no sólo recayó en cabeza del mismo sino frente a todos aquellos que se vincularon al sindicato, hasta el punto que, posterior a este despido, los demás afiliados no tuvieron otra opción de retirarse de la asociación”.

Reiteró la Corte su línea de defensa del principio de libertad y asociación sindical a través de la restricción del uso de la facultad de despido unilateral y sin justa causa cuando corresponde a trabajadores organizados.

La sentencia T-386 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) resolvió la tutela interpuesta por varios trabajadores sindicalizados por cuanto la empresa después de la asamblea de constitución del sindicato promovió campaña de desprestigio frente al sindicato, motivó renuncias de afiliados, despidió a varios de sus promotores, y se resistió a recibir el pliego de peticiones, desatando una “implacable persecución sindical” que culminó con la desaparición del sindicato.

Le correspondió a la Corte revisar los fallos denegatorios y establecer si los despidos sin justa causa de los sindicalizados vulneraron el principio de libertad y asociación sindical. Determinó que en efecto, varias conductas antisindicales denunciadas por los trabajadores acaecieron al interior de la empresa, principalmente, con las desvinculaciones que desalentaron a muchos a continuar perteneciendo al sindicato, mucho más cuando fueron despedidos los directivos.

La Corte llamó la atención al empleador por la conducta asumida, reiteró la amplia jurisprudencia protectora del derecho de asociación sindical, y expresamente lo reconoce al manifestar que: “encuentra lamentable que debido a las acciones del empleador y a la masiva desertión de la organización sindical por parte de otros trabajadores, por temor a correr la misma suerte de sus colegas, (...) haya tenido que disolverse el 10 de febrero de 2011, tal como consta en escrito allegado por el apoderado de la parte accionada”.

De esta manera, revocó las sentencias que negaron el amparo, ordenó el reintegro y exhortó a la empresa no obstaculizar el ejercicio del derecho de asociación sindical.

Mediante la sentencia T-616 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) se decidió la tutela interpuesta debido a que un grupo representativo de los afiliados al sindicato fueron vinculados a la empresa a través de la CTA accionada, la cual adoptó conductas antisindicales y vejámenes contra los trabajadores sindicalizados, quienes fueron presionados para renunciar al sindicato.

La Corte observó como indicios de violación del derecho de asociación sindical, i) “el hecho de que la vinculación de los actores se diera a través de Cooperativas de Trabajo Asociado” lo que impedía el ejercicio de su derecho de asociación, además su inestabilidad laboral; ii) la terminación del contrato asociativo de trabajo que enmascaraba la relación laboral y que configuró el despido masivo de trabajadores que pertenecían al sindicato, la escogencia de personal recién afiliado como prioritario para ser desvinculado, el despido de trabajadores aforados, la falsa motivación de los despidos y la falta de prueba de existencia de justas causas.

Por lo anterior, la Corte decidió tutelar el derecho de asociación sindical de los accionantes y ordenó el reintegro de los trabajadores, advirtiendo a la empresa se abstenga de incurrir en actos atentatorios de la libertad sindical.

Luego se reconoció la sentencia C-472 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo) por la cual se demandó la constitucionalidad de las siguientes normas:

Tabla 1. Sentencia C-472 de 2013

Norma	Contenido	Decisión
Artículo 3º ley 1309 de 2009, por la cual modifica ley 599 de 2000. Artículos 2, 3 y 4 ley 1426 de 2010.	La expresión organización sindical legalmente reconocida.	Inexequible .

Fuente: Elaboración propia

Para la Corte la expresión demandada en las diferentes normas penales resulta contraria a las normas internacionales y constitucionales por cuanto, la existencia de una organización sindical no está sujeta al reconocimiento de las autoridades estatales. Estas surgen por el querer de sus afiliados.

La presencia de dicha frase en las normas penales podría conducir a la exclusión de los miembros de los sindicatos no inscritos en el registro, o, a generar ambigüedad en la ley penal por su indeterminación. Por ello la Corte eliminó la locución del ordenamiento penal.

La introducción de locuciones de esta naturaleza por el legislador, de quien, conforme a la sentencia pasó inadvertidas en el debate legislativo las implicaciones que en materia del derecho colectivo laboral tiene la misma, revela el poco conocimiento o interés por el derecho sindical que bastante se ha nutrido con los instrumentos internacionales, ámbito en el cual, de tiempo

atrás, se observa la sujeción de los sindicatos a la autoridad administrativa como un acto de injerencia en su autonomía.

Con ocasión de la sentencia T-619 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio) se resolvió la tutela formulada por el sindicato y varios trabajadores contra su empleadora que desconocía la libertad de asociación sindical, al introducir en los contratos laborales cláusulas de renuncia a la convención colectiva de trabajo con estímulos salariales diferentes a los convencionados, al negarse a contestar las peticiones del sindicato y no producir en igualdad de condiciones los incrementos salariales anuales.

La Corte tuteló el derecho a la libertad sindical e igualdad por encontrarse claramente demostrados actos atentatorios de los mismos, en la medida que dichas conductas reprimieron a los trabajadores de su deseo de afiliarse o los impulsaron a su retiro.

Destacó la Corte que en esta materia la carga de la prueba debe adjudicarse a la parte respecto de la cual se alega la discriminación pues “tiene la posibilidad de aportar los elementos necesarios por la posición dominante en la que se encuentra respecto a quien manifiesta la vulneración”.

Dijo de manera contundente que:

Las actuaciones discriminatorias que se acaban de exponer, se encuentran proscritas tanto en el ordenamiento interno como en los distintos instrumentos internacionales, por cuanto afectan todas las dimensiones del principio de libertad de asociación sindical. En su dimensión *individual*, en razón a que se obstruye la afiliación al sindicato mediante dádivas económicas; en su dimensión *colectiva*, en atención a que al condicionarse su afiliación se puede ver afectada la existencia misma de la organización; y finalmente, en su dimensión *instrumental*, porque al afectarse al sindicato como asociación y sujeto de derechos como el del acceso a la información y a la igualdad, se cercena de paso la oportunidad que como organización tiene para acudir ante el empleador con el objeto de reivindicar sus derechos.

Decidió impartir órdenes como modificar los contratos de trabajo vigentes con cláusulas discriminatorias por ser ineficaces, abstenerse de incluir hacia futuro ese tipo de contenidos contractuales y en general, suspender todo acto discriminatorio contra el sindicato o conceder iguales beneficios a todos los trabajadores.

1.2.1 Síntesis argumentativa Corte Constitucional

El recorrido por la jurisprudencia de la Corte Constitucional en torno al principio de libertad de asociación sindical permite esclarecer la defensa de estos postulados alrededor de los siguientes ejes temáticos, en estrecho vínculo con el respeto al derecho fundamental a la igualdad de oportunidades para los trabajadores sindicalizados quienes con frecuencia suelen ser discriminados i) en sus condiciones laborales relativas a incrementos salariales, fechas de otorgamientos de los mismos, montos de los salarios según categorías, negociación de bonificaciones o posibilidad de realizar horas extras, jornadas de trabajo, mejoras laborales otorgadas por pactos, prioridad para la cancelación de sus cesantías, trámite de la negociación, ii) en el uso del *ius variandi* por parte del empleador, iii) en el uso de la facultad legítima del empleador de dar por terminado el vínculo laboral, aún contando con el permiso en casos de trabajadores aforados, bien en el sector público, principalmente en los procesos de reestructuración o modernización o en el sector privado, so pretexto de la posibilidad legal de despedir aún sin justa causa; o en casos, de autorización de despidos colectivos y iv) en el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador, recurriendo a procesos irracionales e indebidamente ponderados.

Las decisiones de la Corte Constitucional dan origen a la acción de reintegro de trabajador sindicalizado víctima de actos de discriminación o persecución sindical, a través del mecanismo constitucional de la acción de tutela. De igual manera, nace la acción de nivelación salarial y prestacional, por vía jurisprudencial y sin necesidad de acudir al trámite judicial ordinario.

Se percibe una tendencia protectora del principio de libertad sindical que sólo encontró amparo en abstracto durante los años 1992 a 1994, por considerar eficaz la vía judicial ordinaria. Desafortunadamente, el carácter individual del

ejercicio de las acciones laborales impidió a la jurisdicción laboral detectar los actos de discriminación que comienzan a ser analizados con otro lente desde la sentencia T-230 de 1994. El criterio de la Corte oscila en razón de la prueba existente frente a los patrones de comparación entre sindicalizados y no sindicalizados, observándose que en algunos casos, en que hubiese sido procedente el amparo, la Corte no pudo hacerlo efectivo por carecer de la prueba exigida a los trabajadores o a la organización sindical.

Esta orientación cambia frente a los procesos de reestructuración y modernización del sector público, alrededor del año 2001, cuando se privilegia el interés general sobre los intereses de los colectivos de trabajadores, abriendo paso a la Corte para la estandarización de criterios definitorios de la violación sindical como el número de trabajadores afectados, el animus persecutorio, el impacto en la organización de trabajadores. También son relevantes dentro de esta línea las sentencias de constitucionalidad que conservan el hilo conductor de protección al principio de libertad y asociación sindical, integrando derechos principalmente para los extranjeros y admitiendo restricciones fundadas en el carácter relativo de este principio y en la autonomía legislativa con capacidad para modularlo.

Finalmente, una auténtica defensa y protección del principio de libertad sindical debe ir acompañada de la inversión de la carga de la prueba, de manera tal, que sea el empleador quien demuestre su dicho y la falta de veracidad de las afirmaciones del trabajador.

1.3 Argumentos interpretativos del Consejo de Estado para la identificación del principio.

Para absolver el interrogante guía del presente recorrido jurisprudencial y comparar su desarrollo con la argumentación de la Corte Constitucional, se estudiaron algunos pronunciamientos como la sentencia de 30 de julio de 2004 (C.P. Ligia López Díaz, radicación 2000-01398-01(13110)), en la cual la Corporación se pronunció tangencialmente sobre la exención de impuestos de que gozan las organizaciones sindicales; beneficio que debe entenderse en la obligación internacional que adquieren los Estados parte de la OIT de apoyar y fomentar la actividad sindical. De no ser así, la afiliación se vería

menoscabada y por tanto, restringida la libertad sindical y el derecho de asociación. El análisis del Consejo de Estado se cimentó en las prohibiciones que consagra la ley 26 de 1904 de gravar con el impuesto de industria y comercio a los sindicatos, entre otras asociaciones, en armonía con el artículo 11 de la Ley 50 de 1984, y otras normas del Distrito Capital (Acuerdo 21 de 1983).

Esta sentencia apoyó el principio de libertad y asociación sindical dado que tratándose de entidades sin ánimo de lucro y que subsisten con las cuotas de sus afiliados, el exigirles pago de impuesto afectaría su existencia y posibilidad de consolidarse en defensa de sus agremiados.

Mediante sentencia de 20 de enero de 2005 (C.P. Rafael E. Ostau de Lafont Pianeta, radicación 1997-02333-01) resolvió favorablemente la petición de nulidad y restablecimiento de los derechos de empleados municipales, vulnerados con los actos administrativos emanados del municipio que negaron los descuentos sindicales, pese a existir petición y relación de afiliados presentada por el sindicato.

El municipio se negó a cumplir con la obligación legal de aplicar las retenciones, tanto a los afiliados como a los no afiliados que usufructúan beneficios sindicales, fundamentándose en la exigencia de los decretos 3135 de 1948 y 1848 de 1969, según los cuales se requería autorización escrita del empleado para realizar deducciones que afectaran el salario mínimo, máxime, cuando en su criterio, no era aplicable el artículo 400 del C.S. del T. a servidores públicos.

A juicio del Consejo, el acto administrativo demandado adolecía de falsa motivación puesto que los argumentos de derecho citados no fueron pertinentes y por el contrario, existían razones jurídicas para realizar los descuentos únicamente con la información sindical. Sin embargo, no le ordenó al municipio cubrir los descuentos no realizados en defensa de los recursos del erario, dispuso en cambio, ordenar los descuentos con retroactividad a la época de la afiliación.

La manutención del sindicato proviene únicamente de las cuotas de sus

afiliados, por tanto, la decisión judicial estimula el principio de libertad sindical, al fortalecer las garantías de organización como el descuento automático y por nómina, con independencia de la clase de sindicato de que se trate.

Por sentencia de 8 de mayo de 2006 (C.P. Martha Sofía Sanz Tobón, radicación 2006-00020-01) se resolvió una acción de tutela instaurada por el sindicato de la Rama Judicial contra la decisión de transformar un juzgado civil de circuito en penal, y su cambio de sede de Arauca a Bogotá, atentando contra el principio de igualdad respecto de otros juzgados que, no obstante, los problemas de seguridad aludidos como justificación del traslado, continuaron en Arauca. Se adujo además la violación del derecho de asociación y fuero sindical por cuanto las personas afectadas hacen parte de la subdirectiva sindical de Arauca y se adujo que con esta medida se irrespetó la protección frente al traslado.

El Consejo de Estado negó la tutela por cuanto existía otro mecanismo de defensa judicial, cual es, el derivado de la acción de reinstalación por fuero sindical y no observó vulnerado el principio de igualdad por la materia de conocimiento asignado al Juzgado que se ubicaría en Bogotá.

Esta providencia no respaldó los pedimentos del sindicato, y con ello tampoco el principio de libertad sindical, a pesar de que hubiese reconocido la existencia del procedimiento especial de fuero sindical que se constituye en una garantía de defensa para los directivos sindicales, quienes en este escenario judicial puede revelar las intenciones o no del empleador frente a desvinculaciones, traslados o desmejoras, con plenas prerrogativas procesales.

Con la sentencia de 7 de febrero de 2007 (C.P. Enrique Gil Botero, 2006-03753-01(AG)) proferida en acción de grupo planteada por el sindicato de empleados del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar se analizó la procedencia de la acción que en primera instancia había sido rechazada.

El Consejo de Estado luego de evaluar el cumplimiento de los requisitos de procedibilidad establecidos en el artículo 88 de la Constitución Política y

reglamentada en los artículos 3, 46 a 67 y demás normas concordantes de la ley 472 de 1998, comprobó que, existía un grupo superior a 20 personas afectadas, identidad de intereses entre ellas con el no pago de la indexación, así como también, que no había operado la caducidad y que la finalidad de la acción era de carácter resarcitorio.

En este fallo, la Corporación admitió la acción de grupo, no obstante, demeritó la legitimación que en la causa pudieran tener las organizaciones sindicales al esgrimir que el daño era subjetivo y que no lo padecía el sindicato como persona jurídica, exigiendo para este tipo de casos, la identificación individualizada de cada uno de los perjudicados. Estas consideraciones, condujeron al Consejo de Estado a revocar la decisión de primera instancia y en su lugar, disponer la admisión de la acción de grupo.

En la sentencia de 26 de abril de 2007 (C.P. Jaime Moreno García, radicación 1999-00892-01) se resolvió la acción de nulidad y restablecimiento del derecho planteada por el sindicato bancario contra la aprobación de la reforma total y unilateral del reglamento interno de trabajo, lo cual afectaba los contratos individuales de trabajo de los antiguos trabajadores y además, eliminaba permisos sindicales consagrados en la convención colectiva de trabajo y restringía el ejercicio de la libre expresión sindical al no permitir el uso de la cartelera del empleador, en contraposición de la Recomendación 143 de 1971 de la OIT, que al respecto ordena: “Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso”.

El Consejo de Estado, en lo atinente a los permisos sindicales, declaró la nulidad parcial de los actos administrativos pertinentes, ordenando que en esa materia se rijan por la Convención Colectiva de Trabajo. Respecto de causas que afectan los contratos individuales, reiteró su posición de la falta de legitimación en la causa por activa de parte del sindicato, indicando que se tratan de acciones que deben ser ejercidas por el afectado. Y en lo correspondiente a la aplicabilidad de la recomendación 143 de 1971 de la O.I.T se inhibió dada la ausencia de carácter vinculante de dicho instrumento internacional.

El pronunciamiento del Consejo de Estado hizo una aplicación ortodoxa de la ley laboral pero adoptó una posición restrictiva del principio de autonomía sindical, al mantener las disposiciones que por vía reglamentaria impuso el empleador al sindicato y a sus trabajadores. La inhibición del Consejo de Estado lesionó la autodeterminación de las organizaciones sindicales, en contravía de los mandatos internacionales que promueven el respeto y la armonía entre las partes de la relación laboral.

La sentencia del 28 de junio de 2007 (C.P. Alejandro Ordóñez Maldonado, radicación 2003-00356-01) estudió la acción de nulidad y restablecimiento de los derechos de la organización sindical de la industria alimenticia contra el Ministerio de la Protección Social que negó la inscripción en el registro sindical de dicha organización por cuanto un grupo de trabajadores pertenecía a un sector productivo diferente a la rama industrial en la cual se pretendía ubicar el sindicato; así como, por encontrar incongruencias internas en los estatutos.

El Consejo de Estado mantuvo los actos administrativos pese a que el sindicato enfatizó en la consecución de la personería jurídica automática, de conformidad con el artículo 39 de la C.P. y el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo, amén de los convenios de la OIT sobre la materia, reclamando la no injerencia del Estado en la constitución del sindicato, como desarrollo de la libertad sindical, y enunciando que el registro sindical no es más que una formalidad que no puede menoscabar este principio constitucional e internacional del trabajo.

Para la Corporación, la obtención del registro sindical es una obligación legal que le permite al sindicato convertirse en sujeto de derechos dentro del ordenamiento jurídico colombiano razón por la cual no es viable omitir este requisito ya que es la oportunidad que tiene el Estado de verificar el cumplimiento de requisitos mínimos, dado que los estatutos no pueden ser contrarios al ordenamiento jurídico ni desconocer los requisitos esenciales de conformación del sindicato como el número mínimo de afiliados y las exigencias propias de cada tipología de organización.

Con este fallo se afectó la libertad sindical, manteniendo una posición no acorde con los mandatos constitucionales, ni con los compromisos internacionales. Ello por cuanto, la autoridad administrativa debe garantizar en sumo grado el ejercicio de este derecho, no obstruirlo sino promoverlo, a través de la formulación de observaciones que permitan adecuarlo a las exigencias legales, brindando el apoyo pertinente y garantizando el derecho de defensa y debido proceso.

La sentencia de 6 de diciembre de 2007 (C.P. Marco Antonio Velilla Moreno, radicación 2002-00157-01) dio respuesta a la acción de nulidad y restablecimiento de derecho, propuesta por trabajadores del transporte contra el Ministerio del Trabajo, alegando falta de competencia del funcionario que resolvió el recurso contra el acto administrativo que autorizó el registro sindical de la junta directiva, desconociendo los estatutos del sindicato.

El Consejo de Estado negó la nulidad por considerar que quien resolvió el recurso tenía competencia, pese a los cambios normativos que se habían sucedido al interior del Ministerio (numeral 14, artículo 40 del Decreto 1741 de 1993; numeral 13, artículo 6 del decreto 1128 de 1999; numeral 16, artículo 31 de la Resolución 218 del 8 de febrero de 2000).

La decisión no profundizó en el principio de libertad sindical como lo pretendía el sindicato actor al reclamar la observancia de sus estatutos, sin embargo, primó el control gubernamental respecto del trámite de inscripción de junta directiva, el cual resultaba ajustado a la normatividad vigente.

A través del auto de 2 de octubre de 2008 (C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, 2008-00192-00), estudió la acción de nulidad simple propuesta contra una resolución del Ministerio de la Protección Social, por la cual, se ampliaban las causales para negar el registro sindical.

Para la Corporación, la libertad sindical sólo puede restringirse por vía legal, de manera que constituía una flagrante vulneración al orden normativo, el que, por acto administrativo se ampliaran las causales expresamente señaladas en el artículo 366 del C.S. del T., determinando suspender provisionalmente el acto administrativo acusado.

Desde 1948, el convenio 87 consagró los principios de libertad sindical y negociación colectiva, como pilares del derecho colectivo laboral. Tales principios resultan fortalecidos con los mandatos constitucionales de 1991 y con la interpretación que en este caso se dio frente a la tendencia a ampliar causales que impedían el ejercicio pleno de estos derechos.

Por medio de la sentencia de 18 de junio de 2009 (C.P. Luis Rafael Vergara Quintero, radicación 2007-00059-00) se analizó la acción de nulidad simple interpuesta contra el artículo 1º del decreto 1844 del 25 de mayo de 2007 que ordenaba “el no pago de días no laborados por los Servidores Públicos del Sector Educativo y se deroga el Decreto 1838 de 25 de mayo de 2007”.

El demandante adujo que el Ministerio de Educación con tal regulación se abrogaba funciones atribuidas de manera expresa al Ministerio del Trabajo en el artículo 451 del C.S.T., en torno a la calificación de la ilegalidad de un cese de actividades, aclarando que a partir de la vigencia del artículo 2º de la ley 1210 de 2008, tal facultad fue deferida a las autoridades judiciales.

Por su parte, el Consejo de Estado, armonizó el contenido del decreto impugnado con el artículo 2º del decreto 1647 de 1967, relativo a los descuentos salariales y prestacionales a los servidores públicos que no laboren sin una causa. De igual manera, con el artículo 379 del C.S. del T. que prohíbe a los sindicatos promover paros con excepción de la huelga legalmente declarada.

Distinguió la Corporación que: “el mismo CST, distingue dos clases de cese de actividades laborales por parte de los trabajadores: i) el que prohíben los artículos 60 y 379, es decir, el de hecho, no autorizado por la ley que puede ser a título individual o colectivo, y ii) el que se materializa amparado en una huelga, legalmente autorizada, como un mecanismo de presión que ejercen unos trabajadores contra un empleador con el fin de conseguir algunas pretensiones laborales contenidas en un pliego de peticiones”.

De esta manera, el Consejo de Estado consideró que el Ministerio de Educación no calificó la ilegalidad del paro sino que aplicó una norma vigente (decreto 1647 de 1967) para quien deje de ejercer sus funciones laborales

sin autorización, aclarando que el descuento en la remuneración es la única consecuencia frente al incumplimiento de deberes. Apoyó su determinación en sentencias de la Corte Constitucional que avaló el no pago de salarios correspondiente en días no laborados, pues un actuar en contrario acarrearía responsabilidades penales y disciplinarias. Por todo lo anterior, se denegó la nulidad del decreto demandado.

La trascendencia de esta decisión que a su vez, acopla una determinación de la Corte Constitucional que debe analizarse con detenimiento dado los efectos sobre el principio de libertad sindical y su armonización con los principios de la administración pública. Esto exige una ponderación rigurosa entre la perspectiva sindical de carácter internacional, que ampara la libertad sindical, la asociación sindical y la negociación colectiva tanto para el sector público como para el privado, con los cuales Colombia está comprometida y la perspectiva *ius publicista*, que ampara el interés general y la continuidad del servicio público. Los linderos entre el sindicalismo, la manifestación pública y la protesta social son tenues, no obstante, el principio regulador de los mismos debe ser la búsqueda de la mínima interferencia o la no permisión de la dominación de un grupo social respecto de otro.

Si una de las funciones del sindicalismo es ser actor social, contribuyendo a la solución pacífica de los conflictos, los cuales en muchas ocasiones requieren expresiones públicas de inconformidad y solidaridad, en un Estado que ampara también la libertad de expresión y de reunión, esta clase de interpretaciones puede convertirse en un escollo para la libertad sindical que se debe superar.

La sentencia de 20 de agosto de 2009 (C.P. Gerardo Arenas Monsalve, radicación 2009-00785-01(AC)) definió la acción de tutela interpuesta por la Confederación Nacional de Trabajadores C.N.T., en pro de la defensa de su derecho a la igualdad, que consideró vulnerado por el Ministerio de la Protección Social, al no permitirle a dicha organización participar en la delegación tripartita de Colombia a la 98a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, por no ostentar un carácter representativo de conformidad con el censo existente, que en los 3 años anteriores no había sido considerado para la integración de delegados.

El Consejo de Estado recordó la relevancia constitucional del derecho de asociación sindical como derecho fundamental (artículo 39), el derecho a la no discriminación que les asiste a los sindicatos y la especial protección que debe brindarles el Estado; señalando que:

(...) la igualdad consiste en brindar el mismo trato a quienes se encuentran en idéntica situación y en establecer adecuadas y razonables distinciones entre aquéllos que, por cualquier motivo, se hallan en circunstancias diversas, por lo cual no se rompe ese postulado ni se vulnera derecho alguno cuando, para lograr el equilibrio entre los asociados, se favorece o protege de manera especial a quien es afectado por manifiesta y significativa debilidad, ni tampoco cuando se establecen mayores cargas o responsabilidades en cabeza de la persona que goza de ventajas ostensibles o exhibe, respecto de los demás, particularidades que implican mayor fortaleza, superioridad o solvencia.

Igualmente, consideró que el Ministerio de Protección Social es el facultado para censar las confederaciones sindicales del país y definir las de mayor representatividad, y que las inconformidades con dicho censo deben plantearse por vías judiciales diferentes a la acción de tutela.

Señaló expresamente que “no corresponde al juez de tutela determinar quiénes deben ser los representantes de los trabajadores, pues ello violaría los principios de la libertad y de la autonomía sindical, en razón a que son las organizaciones sindicales las que designan a sus delegados” y que el establecer las confederaciones más representativas de los trabajadores no es un acto de injerencia.

Recomendó la Corporación a la organización sindical solicitar directamente ante la OIT su participación y formular las reclamaciones pertinentes si se padece alguna discriminación.

Este fallo se fundamenta en el principio de igualdad de oportunidades que debe brindarse a todas las organizaciones de trabajadores, sin establecer entre ellas, rangos o preferencias sospechosas. Hizo bien el Consejo de Estado al sugerir que los problemas de representatividad y participación se discutan internamente y en caso de desacuerdo, por los procedimientos

judiciales pertinentes. Vale la pena, que el principio de libertad sindical que permite la existencia de las minorías se tenga en cuenta ante aquellos espacios tripartitos anhelados por los grupos de trabajadores.

Por medio de la sentencia de 5 de noviembre de 2009 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 1999-00282-01) se estudió la acción de nulidad y restablecimiento del derecho formulada por una empresa de servicios públicos contra el Ministerio del Trabajo por una serie de actos administrativos que permitieron la inscripción de la reforma estatutaria de un sindicato.

El demandante fundamentó su pedimento en la imposibilidad legal de que existiesen dos sindicatos de igual naturaleza en una misma empresa, máxime cuando el Ministerio había negado la inscripción sindical, quedando en firme tal determinación. Para la empresa, la revocatoria de esta decisión por el Ministerio, a raíz de solicitudes posteriores del sindicato, sin comunicarle, afectaba el artículo 73 del C.C.A.

Recalcó el Consejo de Estado que la libertad de asociación responde al “espíritu de solidaridad, con miras a desarrollar actividades comunitarias, gremiales, vecinales, étnicas y en general de expresiones gregarias que permitan agenciar legítimos intereses y ejercer la representación de grupos e intereses necesitados de protección”. Por lo mismo, el Estado debe abstenerse en mínima proporción de restringir este derecho, razón por la cual, la inscripción, no es más, que una simple anotación sobre la constitución del sindicato, formalidad que viabiliza el ejercicio pleno de los derechos.

Aludió el Consejo de Estado que el derecho de asociación sindical tiene en Colombia “una protección reforzada por disposición directa del constituyente y desarrollada en el Código Sustantivo del Trabajo, como también en el Código Penal que sanciona las conductas gravemente lesivas del derecho de asociación”.

Finalmente, descartó la argumentación del demandante que pretendía la disolución del sindicato existente dentro de la empresa y la no inscripción de

uno nuevo, dado que la empresa no se había liquidado, sino escindido y el sindicato no había desaparecido judicialmente. A su vez, la nueva organización sindical que en un primer momento no obtuvo el registro sindical, tenía derecho a volver a intentarlo porque no hay prohibición al respecto.

El Consejo de Estado respaldó con esta decisión el registro del nuevo sindicato en coherencia con el derecho de asociación sindical y el principio de libertad sindical, que generalmente encuentra limitaciones provenientes de los empleadores.

1.3.1 Síntesis argumentativa del Consejo de Estado.

La libertad y la asociación sindical reciben un tratamiento ambiguo por parte del Consejo de Estado tal como se deduce de la lectura de las providencias reseñadas. Decisiones como la exención de impuestos, la deducción y traslado de las cuotas sindicales, la defensa de las convenciones colectivas, el otorgamiento de los permisos sindicales, la imposibilidad de crear nuevas causales para negar el registro contribuyeron a fortalecer las organizaciones sindicales y por lo mismo a darle vigencia a los mandatos constitucionales e internacionales.

Sin embargo, decisiones tales como el reiterado desconocimiento de la organización sindical como persona jurídica legitimada para accionar judicialmente, o el respaldo a la aplicación de descuentos salariales y prestacionales por la participación en acciones de protesta sindical, el distanciamiento frente a la problemática sindical oponiendo la existencia de otros medios de defensa judicial, así como la injerencia en la vida interna de los sindicatos a través del control a los estatutos, golpean a las cada vez más débiles organizaciones sindicales, colocando en entredicho la vigencia del principio de libertad y asociación sindical.

1.4 Argumentos interpretativos de la Corte Suprema de Justicia para la identificación del principio.

La revisión sobre el principio de libertad sindical en la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia permite destacar la sentencia del 28 de octubre de 2009 (MP. Camilo Tarquino Gallego,

radicación No. 40534) en la cual la Corte conoció del recurso de anulación planteado frente a un laudo arbitral en tribunal obligatorio. En el laudo se estipularon permisos y comisiones sindicales. Frente a ello, la Corte decidió, modificando su precedente, declarar la exequibilidad del laudo, siempre que, tales concesiones sean proporcionales y razonables. Dijo la Corporación:

No obstante, para que ello proceda, dentro de los varios aspectos a tener en cuenta por el Tribunal de arbitramento, entre otros, advirtiendo que cada caso en particular deberá examinarse, es menester que su concesión no afecte el normal desarrollo de las actividades de la empresa o establecimiento, que no sean de carácter permanente, que tengan plena justificación, que sea sólo para atender las responsabilidades que se desprenden del derecho fundamental de asociación y libertad sindical y, que esa decisión resista un juicio de razonabilidad y proporcionalidad, así como que el permiso sea racional y equitativo (...).

El cambio jurisprudencial que asumió la Corte en pro del principio de libertad sindical es coherente con el compromiso de fomentar el ejercicio del derecho de asociación sindical, en el marco de las relaciones internacionales. La imposición de esta carga al empleador se encuentra viable siempre que dichos permisos o comisiones sean proporcionales y razonables, más si se está en presencia de un servicio público. Este fallo se considera hito, en cuanto marcó una nueva vertiente de la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la cual mantuvo constante en las sentencias de 10 de mayo de 2010 (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, radicado No. 43951); del 25 de mayo de 2010 (M.P. Camilo Tarquino Gallego, radicado No. 43950); del 14 de febrero de 2012 (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, radicación No. 53095); del 30 de octubre de 2012 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, radicado No. 54494) y del 4 de diciembre de 2012 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve).

Mediante la sentencia del 1 de marzo de 2011 (M.P. Gustavo José Gnecco Mendoza, radicación No. 46.175), la Corporación resolvió un proceso especial de declaratoria de ilegalidad de huelga interpuesto contra el Sindicato.

La empresa alegó que el sindicato realizó un cese ilegal durante los días 6 y 7 de noviembre de 2009. El Tribunal y la Corte absolvieron al sindicato,

por cuanto se demostró que en virtud de la cláusula 43 de la convención colectiva, los trabajadores habían informado previamente de la realización de la asamblea, y que el empleador tenía la obligación de conceder el permiso. Merecen destacarse a partes de esta sentencia en los que la Corte reitera el alcance del principio de libertad sindical, manifestando que:

Esta obligación impuesta a la empleadora demandante tiene el designio indiscutible de permitir la asistencia de los trabajadores sindicalizados a la asamblea general, en el horizonte de su participación, activa, cabal y plena, en el debate y toma de decisiones que interesan y afectan a todos ellos.

Entraña, sin discusión, una garantía de la idea básica de la libertad sindical que subyace en el derecho de asociación sindical, con virtud para amplificarlo y potenciarlo.

Libertad sindical que, a su turno, se desdobra en: a) Libertad individual de organizar sindicatos, con garantía de su pluralismo; b) Libertad de sindicación o de sindicalización, en tanto que nadie puede ser constreñido a afiliarse o desafilarse a un sindicato; y c) Autonomía sindical, entendida como la facultad que tiene la agremiación sindical de conformarse y regularse, con arreglo a las reglas de organización interna que, libremente, acuerden sus miembros, con la restricción que impone el inciso 2 del artículo 39 de la Carta Política, en el sentido de que la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos.

Sin duda, de permitirse la injerencia de la sociedad promotora de la litis en la fijación de la fecha de la asamblea general y en la realización misma de ella, terminaría por afectarse seriamente la autonomía de la organización sindical, por vulnerarse el derecho de los sindicalizados a asistir, con libertad y sin presiones, a la asamblea general y, en tránsito por esa vía, por quebrantarse el derecho de asociación sindical.

Enseñó la Corte, que la promoción de la libertad sindical tampoco puede significar ausencia de límites, pues las asambleas de los sindicatos deben

allanarse a cumplir sus objetivos y no trazarse jamás para perturbar la actividad empresarial. Por manera que, sólo con el uso razonable de los derechos es viable edificar sociedad.

1.4.1 Síntesis argumentativa de la Corte Suprema de Justicia.

Extraña en la Corte Suprema de Justicia la escasa referencia a temáticas relativas a la libertad sindical, lo cual puede encontrar justificación en la atribución de competencias procesales, que otorgaba al Consejo de Estado el control de los actos administrativos que en su momento autorizaban la inscripción en el registro sindical, concedían la personería jurídica o estudiaban los estatutos. En tanto que, la Corte Suprema conoció lo relativo a la negociación colectiva, fuero sindical, convenciones, pactos y laudos arbitrales, que se fundamentan en el principio de la democracia sindical que será abordado a continuación.

1.5 Beneficios de la reconfiguración del principio de libertad sindical e igualdad de oportunidades

La inescindible unión entre libertad e igualdad en el ámbito sindical se demuestra con los diferentes argumentos interpretativos de las decisiones judiciales. Nótese que los actos discriminatorios por el ejercicio del derecho de asociación sindical restringen la libertad positiva o negativa de afiliación a una organización de esta naturaleza. Al plantear un test de igualdad entre sindicalizados y no sindicalizados fue posible dar uso a mecanismos judiciales de defensa de un derecho rezagado en Colombia en cuanto a su protección efectiva.

No solo fue necesario en cada uno de los casos concretos garantizar la libertad sindical cuyas afrentas son sutiles y subrepticias sino además realizar la igualdad entre quienes ejercen el derecho de asociación y quienes no hacen uso de este. La libertad se fundamenta en la igualdad y la igualdad no es posible sin libertad.

De ahí que si se repasa la reconfiguración de la estructura⁴ que se propone para este principio, se encuentra la imbricación estrecha entre libertad e igualdad. Además de compendiar un conjunto de hipótesis fácticas como las resueltas por las Altas Cortes.

4 i) Ninguna persona será limitada, ni discriminada en el ejercicio de su libertad de asociación sindical, ii) El que afecte el ejercicio de la libertad de asociación sindical, a través de actos discriminatorios, deberá responder jurídicamente, iii) Toda persona tiene derecho a ejercer su libertad de asociación sindical sin discriminación alguna, iv) Nadie podrá afectar, ni someter a discriminación, el ejercicio de la libertad de asociación sindical, v) El Estado garantizará que no se afecte el ejercicio de la libertad sindical, ni la igualdad de oportunidades.

2. PRINCIPIO DE DEMOCRACIA SINDICAL

La sociedad moderna aceptó la democracia como la forma ideal de gobierno que garantiza la participación de la ciudadanía sin distinciones de ninguna clase y mediante procesos abiertos y públicos de negociación y consenso que permiten la convivencia civilizada. De allí que se entienda como el mandato de todos y todas, donde tienen cabida las minorías y mayorías, las distintas visiones ideológicas y políticas, siendo el pluralismo uno de los rasgos distintivos de esta forma organizativa.

El sindicato es un actor social que debe facilitar los procesos democráticos, por tanto, toda su actividad y dinámica debe estar orientada por este principio normativo, con dimensiones internas y externas. Su cabal entendimiento conduce a un cambio estratégico en el rol que tradicionalmente asume el sindicalismo, ya no, como enemigo de clase frente a su empleador sino como actor central en la relación laboral, renunciando a toda acción de dominación e impidiendo cualquier intento de avasallaje.

El artículo 1º del C.S. del T. expedido en 1950 al buscar el equilibrio económico y la justicia social en las relaciones obrero-patronales esbozó el principio de democracia, aplicable a la normatividad laboral. Con la Constitución Política de 1991 se consagró de manera expresa la sujeción de las organizaciones sindicales a “los principios democráticos” aunque en realidad se trate del principio de la democracia sindical cuyo respeto genera prácticas de representación, participación, negociación, sujeción de las mayorías a las minorías, la posibilidad de elegir y ser elegidos, entre otras, expresiones de reconocimiento y de respeto por el otro.

La OIT a través de sus convenios promueve prácticas democráticas para la creación de la organización, la designación de sus representantes sindicales, la elaboración de sus estatutos, el manejo de sus recursos, la negociación de sus aspiraciones, estimulando un ambiente de entendimiento recíproco entre afiliados, no afiliados, empleadores y autoridades estatales.

Este principio se aplica en las siguientes etapas de la vida sindical: a) durante su constitución; b) durante su consolidación y c) durante su disolución y liquidación. Momentos estos que articulan prácticas internas como la elección de representantes sindicales y prácticas externas, con los no sindicalizados y con el empleador.

Merece destacarse en el momento de consolidación del sindicato, la importancia que reviste el principio de democracia sindical en las diversas etapas de la negociación colectiva, que inicia con la presentación del pliego de peticiones, donde se concretizan las aspiraciones de vida laboral de los trabajadores como actores del sistema productivo, que por esencia son diversas y de origen mayoritario.

Le sucede la etapa de arreglo directo que pone en relación y en plano de igualdad empleadores y trabajadores, los cuales pueden abordar sin ninguna limitación todas las temáticas del campo laboral, sin embargo, los asuntos que sean objeto de análisis perfilan la competencia del Tribunal de Arbitramento. Según la dinámica del conflicto pueden continuar la etapas de celebración de una convención colectiva de trabajo o pacto colectivo, en los eventos que no haya sindicato; o según se trate de servicio público esencial, decidir legalmente la votación de la huelga o acudir al tribunal de arbitramento de manera voluntaria u obligatoria.

Esta última etapa, debido a la forma como se constituye el listado de árbitros (postulados por la Corte Suprema de Justicia) y la imposición de esta figura en los servicios públicos esenciales, catálogo demasiado amplio en Colombia, desvirtúa el tripartismo que subyace al tribunal de arbitramento, poniendo en duda la validez del principio de la democracia sindical.

2.1 Reconfiguración estructural del principio.

Siguiendo el planteamiento de reconfiguración de los principios se propone para el principio de la democracia sindical una cualquiera de las siguientes opciones:

Nadie podrá limitar el ejercicio de la democracia sindical.

El que afecte el ejercicio de la democracia sindical deberá responder jurídicamente.

Toda persona tiene derecho a ejercer la democracia sindical.

El Estado garantizará el ejercicio de la democracia sindical.

Estas posibilidades guardan coherencia con los pronunciamientos de las Altas Cortes, tema que se aborda a continuación.

2.2 Argumentos interpretativos de la Corte Constitucional para la identificación del principio

Para construir el principio de democracia sindical es necesario responder a la pregunta: ¿La Corte Constitucional desarrolla o no, el principio de democracia sindical? El análisis cronológico de los fallos de esta Corporación permite ubicar dentro de diversos escenarios los precedentes que se configuraron.

Mediante la sentencia C-112 de 1993 (M.P. Hernando Herrera Vergara) se decidió la constitucionalidad del artículo 3º de la ley 60 de 1990 que establece que: “En ningún caso podrán los directivos de las empresas industriales y comerciales del Estado y de las sociedades de economía mixta sometidas al régimen de dichas empresas, autorizar remuneraciones y prestaciones para los trabajadores oficiales de la respectiva entidad que anualmente excedan lo percibido por el representante legal de la misma”.

La Corporación resolvió declarar exequible la norma demandada dado que su contenido, lejos de vulnerar el principio de igualdad, establece unas reglas y límites al derecho de negociación frente al personal directivo que participa como negociador, en nombre de una entidad pública, y cuyos intereses particulares no pueden mediar las concesiones que en dicho proceso se otorguen.

Se resalta la referencia jurisprudencial en la que se apoyó la Corte Constitucional de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, que dice:

Por otra parte como lo explicó el Tribunal Supremo del Trabajo, en nuestro medio las leyes laborales ‘no deben aplicarse al pie de la letra, con exactitudes matemáticas que contraríen la naturaleza humana que las inspira y justifica’ (Sent. de 1o. de julio de 1949, G .del T., Tomo IV, pág. 625). Según este criterio jurisprudencial expresado hace más de ocho lustros, pero que hoy conserva plena vigencia, se entiende la razón por la cual algunos representantes del empleador deban ser excluidos de los beneficios extralegales establecidos en las Convenciones Colectivas de Trabajo sin que ello implique violación del artículo 10o. del C. S. del T. que consagra la igualdad de los trabajadores ante la ley sin distinción del carácter intelectual o material de la labor que realizan, ni quebrantamiento de los preceptos legales que fija el ámbito de aplicación de la Convención Colectiva del Trabajo, ni infracción de ninguna otra norma de las que en relación con este aspecto de su acusación cita el recurrente, y sin que ello implique tampoco desconocimiento de que la persona jurídica que obra como empleadora y la persona natural que le sirve de órgano representativo, y es además su trabajador, son personas diferentes.

El fundamento de esta ‘ética y jurídica tesis’ de la Corte, como denomina la réplica a la interpretación de la ley que hizo la Sala en su sentencia de 12 de diciembre de 1986, no es otro diferente al que destaca la parte opositora: la regla moral que rige toda obligación y todo contrato, incluido el de trabajo, según la cual una misma persona no puede actuar en un convenio como parte y contraparte, ni representar simultáneamente a ambas partes, cuando sus intereses sean opuestos o puedan llegar a serlo.

Con esta sentencia la Corte destacó que el principio de democracia sindical, en la etapa de negociación, no es absoluto y que el artículo 55 de la C.P. permite excepciones y limitaciones a tal derecho, en función de la preservación de los intereses generales, particularmente, la salvaguarda del erario.

A través de la sentencia T-234 de 1993 (M.P. Fabio Morón Díaz) se estudió la tutela interpuesta por el sindicato minero por violación del derecho de huelga, debido a su negativa a cancelar los salarios de los trabajadores que prestaban servicios domiciliarios a cargo de la empresa, así como, los

servicios de salud ofrecidos por el Hospital de la zona, administrado por la empresa.

La Corte confirmó las decisiones de instancia conforme a las cuales se garantizó la continuidad de los servicios públicos sin pronunciarse acerca de la vulneración al derecho de huelga, remitiendo tal discusión a la justicia ordinaria laboral, en el entendido que la huelga no es un derecho fundamental.

Aclaró sin embargo la Corporación el correcto entendimiento del artículo 448 numeral 2 del C.S. del T., y que fue mal interpretado por la empresa al impedir el ingreso de los médicos y demás personal hospitalario, frustrando la prestación de este servicio en la región. Para la Corte, la norma debe apreciarse como una garantía y no, como un mecanismo de presión social en contra de los huelguistas. Por ello afirmó que: “La recta interpretación del precepto ‘que no exceda las finalidades jurídicas de la huelga’ debe entenderse en el sentido de que cuando el sindicato considere que una determinada dependencia, en este caso asistencial, deba, por razones de seguridad social inminentes, continuar funcionando en una empresa, no le es dable a la empresa interpretar a partir del numeral 2 del artículo 448 del C.S. del T. que no está obligada a permitir el funcionamiento del servicio de salud pretextando el cumplimiento de un deber legal”.

Se afirmó además que “si bien es cierto que este derecho de huelga no aparece en la categoría de los fundamentales por regulación legal, es por su propia naturaleza una extensión del fundamental derecho de asociación (art. 38 C.N.) o por lo menos del también fundamental derecho de reunión (art. 37 C.N.)”.

La importancia de esta sentencia radica en establecer frente a un caso concreto el alcance que tienen las restricciones democráticas del derecho de huelga, debiendo ponderarse la necesidad del servicio público esencial frente al derecho de asociación y negociación colectiva, de donde, el mínimo de funcionamiento, fue protegido con el derecho de huelga, para que no sirviera, el argumento de entorpecimiento del servicio esencial de salud como pretexto para frustrar el derecho de huelga.

Con la sentencia C-593 de 1993 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) se analizó la constitucionalidad del artículo 426 del decreto 2663 de 1950 y del artículo 1° de la ley 141 de 1961, relativos a las excepciones a la garantía del fuero sindical de empleados públicos y trabajadores oficiales y particulares que ocupan cargos de dirección, confianza o manejo.

En esta oportunidad la mayoría de la Corte declaró inexecutable el artículo 426, que modificó el artículo 409 del C.S. del T., dado que la condición de empleado público no implica la imposibilidad de gozar del fuero sindical, cuando el constituyente no estableció restricciones a esta garantía del derecho de asociación y negociación colectiva. Este postulado admite excepciones tal como el referido a los empleados del sector público o privado, que ejerzan jurisdicción o autoridad civil o política o cargos de dirección que se justifican para evitar conflictos de intereses entre los voceros de los sindicatos y los representantes del empleador.

La generalización de la norma acusada conllevaba limitaciones inconstitucionales que obligaron a su exclusión del ordenamiento jurídico.

A esta decisión salvaron el voto, Hernando Herrera Vergara, José Gregorio Hernández Galindo y Vladimiro Naranjo, para quienes, el fuero sindical se regula por el artículo 39 de la C.P. únicamente para los representantes sindicales, sean empleados públicos o privados, y “no a toda clase de empleados públicos en términos genéricos”. A su juicio las consecuencias de la inexecutable conducen a desigualdades mayores, al carecer de juez competente y de un procedimiento para el trámite de las acciones derivadas del fuero sindical, cuando de empleados públicos se trate.

Esta sentencia privilegió el derecho a la igualdad de oportunidades entre empleados públicos y trabajadores oficiales y particulares, todos los cuales, pueden gozar de la garantía de fuero, siempre y cuando, no ocupen cargos de dirección, confianza o manejo. De igual manera, se fortaleció el principio de democracia sindical, en la etapa de negociación colectiva, para el sector público al rodear de las garantías de estabilidad a los representantes sindicales.

Mediante la sentencia C-009 de 1994 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se demandó la inconstitucionalidad de la expresión “durante su vigencia” del artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, cuyo texto, es el siguiente: “Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos o asociados patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”.

El asunto debatido en este pronunciamiento se resolvió apelando a un detenido análisis de la negociación colectiva y uno de los frutos de la misma, cual es la convención colectiva de trabajo, la cual goza de fuerza de ley entre las partes por ser fruto del consenso.

La frase cuestionada fue declarada exequible, por cuanto no comporta el menoscabo de los derechos adquiridos convencionalmente, en armonía con el inciso final del artículo 53 de la C.P., sino la posibilidad de modificación de dicho cuerpo normativo a través de las figuras de la revisión, la denuncia expresa y automática y la vigencia de la convención, durante el período de denuncia, hasta tanto se suscriba una nueva (artículos 489, 468, 478 y 479 C.S.delT.). Esta interpretación viabiliza la modificación, sustitución o eliminación de derechos convencionales, siempre que se presenten circunstancias excepcionales.

A manera de hipótesis, la Corte estableció las siguientes reglas:

- Las cláusulas de una nueva convención, individual o globalmente consideradas, pueden ser más favorables al trabajador, aun cuando se revisen, sustituyan o eliminen algunos derechos reconocidos en anterior convención.
- Si se han pactado aumentos salariales o prestacionales, tomando como base un determinado índice de inflación o de devaluación monetaria, que luego resulte inferior, debido a fenómenos económicos, no violaría la convención, el hecho de que no se aplicara el índice primitivo para regular el aspecto económico de las nuevas convenciones.

- Por principio las obligaciones inicialmente consideradas en la celebración de un negocio jurídico subsisten, mientras las circunstancias originales no hubieren sufrido un cambio o modificación fundamental; no obstante, cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, acudiendo a la teoría de la imprevisión, que se fundamenta en el principio “*rebus sic stantibus*”, es jurídicamente posible, la revisión de una convención para ajustarla a la nueva realidad social, económica y jurídica.

Este fallo es trascendente con relación a la negociación colectiva, no sólo al estudiar la naturaleza de la convención colectiva, sino también, las distintas circunstancias que pueden rodearla en su vigencia como la denuncia, prórroga automática, sustitución y revisión. Ofrece la sentencia el verdadero panorama de la negociación y de la vida democrática de las organizaciones sindicales, en la cual, es el querer de las partes o las condiciones materiales y económicas las que determinan su contenido, dado que un anquilosamiento de las conquistas sindicales o un retroceso arbitrario resulta contrario a los convenios y pactos internacionales que pregonan la armonía en el mundo del trabajo.

Por medio de la sentencia C-110 de 1994 (M.P. José Gregorio Hernández Galido) se acusaron los artículos 58 de la ley 50 de 1990, adicionado al 414 del C.S.T. (funciones de los sindicatos mixtos) y 416 del C.S.T (acerca de la imposibilidad de presentar pliegos y suscribir convenciones por los sindicatos de empleados públicos).

Definió la Corporación la exequibilidad del artículo 58 y condicionó la del artículo 416 a que se interprete la restricción de negociación a los servicios públicos esenciales cuando se trate de trabajadores oficiales. Expresó al respecto:

A juicio de la Corte, esta norma, aunque de difícil aplicación dada la diferencia de regímenes previsto en la ley, no colide con la Constitución, pues se limita a garantizar el derecho de asociación y a señalar el régimen jurídico al que deben someterse los sindicatos mixtos de servidores públicos. Ese régimen está compuesto por las normas vigentes establecidas

para sindicatos de empleados públicos y trabajadores oficiales, de tal manera que, en lo concerniente a su contenido, habida cuenta de la remisión, el estudio de constitucionalidad debe efectuarse frente a cada una de las disposiciones correspondientes. A ello no se procede ahora, ya que tales normas no han sido demandadas.

Esta decisión fortaleció el principio de democracia sindical para todos los empleados del sector público y privado, admitiendo restricciones al accionar de los sindicatos mixtos, por incluir empleados públicos, a los que constitucionalmente se les han establecido condiciones diferentes para la negociación colectiva.

La sentencia C-179 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) hizo el control previo de constitucionalidad del proyecto de ley estatutaria sobre estados de excepción, en la cual el literal g) del artículo 38, determinaba que “No se podrá restringir el derecho de huelga en los servicios públicos no esenciales. Durante la Conmoción Interior tendrán vigencia los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la libertad sindical y ratificados por Colombia.”

El resultado del control determinó la exequibilidad de las normas debido a que en armonía con el artículo 56 de la Constitución se garantiza el derecho de huelga “salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”, de manera que los cargos acusaban una errónea lectura de la norma bajo análisis. Se destacó el papel de la huelga como estrategia para la defensa de los intereses profesionales, laborales y sociales de los trabajadores y se concluyó que la norma, lejos de restringir el derecho de huelga, lo que hizo fue garantizarlo, inclusive en los estados de excepción cuando se trate de servicios públicos no esenciales, lo que en la práctica implica que en los servicios públicos esenciales, si está restringida la huelga y más, en estados de excepción.

Frente a la aplicabilidad de los convenios de la OIT en los estados de excepción consideró la Corte que la previsión normativa analizada resulta acorde con los artículos 53 y 93 de la C.P. que consagran dicho mandato.

El carácter consustancial del derecho de huelga con el principio de democracia sindical se evidenció en esta decisión, ya que, por los compromisos internacionales de los Estados, no puede afectarse ni aún en estados de excepción, en la medida que forman parte de los derechos humanos del trabajo que debe salvaguardar toda organización política, en aras de garantizar la armonía y la paz ciudadana.

A través de la sentencia C-473 de 1994 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) reflexionó la Corte sobre la constitucionalidad de los artículos 416, 430 y 450 del Código Sustantivo del Trabajo relacionados con las restricciones del ejercicio de la huelga en los sindicatos de empleados públicos, en las entidades que presten servicios públicos y con la ilegalidad de la suspensión colectiva de trabajo en los servicios públicos.

Frente al artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo decidió acoger lo resuelto en la sentencia C-110 de 1994, en el sentido de que las limitaciones operan únicamente frente a servicios públicos esenciales.

Los artículos 430 y 450 fueron declarados exequibles, con la condición de que se aplicaran exclusivamente a los servicios públicos esenciales, exhortando al Congreso a expedir la ley que regule dicho tema.

Dijo la Corporación que la huelga está garantizada salvo en los servicios públicos esenciales que defina la ley y que, por tratarse de una excepción constitucional su interpretación debe ser restrictiva, “a fin de que ella sea lo menos gravosa posible. De lo contrario, se corre el riesgo no sólo de convertir la excepción en regla sino, además, se puede eliminar toda eficacia normativa a la consagración constitucional del derecho, contrariando con ello el principio hermenéutico de la “in dubio pro libertate”, el cual se desprende naturalmente de los artículos 2º y 5º de la Constitución”.

Adicionalmente, concluyó que para la definición del servicio público esencial, la Constitución exige que lo sea material y formalmente o definido por la ley.

Este fallo armonizó los mandatos contenidos en el C.S. del T. con el marco constitucional del Estado Social de Derecho ya que, el constituyente primario

quiso garantizar en sumo grado el derecho de asociación y negociación colectiva, permitiendo el ejercicio democrático de la huelga en los servicios públicos y restringiéndola, para aquellos considerados esenciales, cuya definición le compete al Congreso de la República.

Con la sentencia C-548 de 1994 (M.P. Hernando Herrera Vergara) se analizó la constitucionalidad del numeral 4 del artículo 3º de la ley 48 de 1968 (relativo a la posibilidad que tiene el Ejecutivo de suspender una huelga cuando en su criterio afecte la economía nacional) y el artículo 63 de la ley 50 de 1990, que modificó los numerales 3 y 4 del artículo 448 del C.S. del T. (relacionado con las funciones del Ministerio del Trabajo frente a la convocatoria de la huelga o del tribunal de arbitramento).

Respecto a las normas del C.S. del T., la Corte Constitucional declaró la existencia de cosa juzgada absoluta frente a las normas, por virtud de la sentencia 115 de 1991 emanada de la Corte Suprema de Justicia, (rad. 2304) y en consecuencia, la conformidad con la norma constitucional, recordando de dicho pronunciamiento que el derecho a la huelga no reviste un carácter absoluto, ni ilimitado ya que “la huelga no afecta solamente los intereses de los trabajadores que en ella se apoyan para lograr sus fines sino también los de la empresa y en general el orden económico que merece igual protección”. Por eso, consideró que:

(...) la imagen bien conocida de instituciones industriales desoladas, abandonadas, inútiles, indefinidamente libradas al deterioro y la improductividad, como testigos permanentes de un conflicto que nadie quiso resolver para rescatar los bienes perdidos y el mismo empleo, sirvió para que la ley acudiera a evitar el empobrecimiento general y el daño social que la contumacia de las partes irrogaba, mediante métodos alternativos que dejaran a salvo la protección debida a todos y que ahora tienen especial apoyo en el artículo 55 constitucional, conforme al cual, “es deber del Estado promover... los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”, como lo es, precisamente, la instancia arbitral.

Frente a la ley 48 de 1968, en los apartes demandados viabilizó la intervención del ejecutivo en los conflictos colectivos del trabajo, en aras de proteger los intereses del país, por encima de los intereses de los sindicalizados, aunque de manera excepcional puesto que no se trata de una potestad discrecional del Presidente sino sujeta al control jurisdiccional. Hizo también suyas, para este tema, las argumentaciones de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, respecto de los problemas de afectación de la economía nacional que convocan la intervención del ejecutivo, principalmente en materia del sector de la construcción, así:

Gran número de los documentos demuestran en concreto, que muchísimas obras públicas de obvio interés nacional y de significativa importancia para el desarrollo y progreso del país, han tenido que ser paralizadas y otras se encuentran a punto de ser suspendidas en su ejecución, por causa de la escasez de cemento, motivada por las huelgas que afectan a más de la mitad de las empresas productoras. Muchas de esas obras, además, se enderezan hacia una mejor prestación de servicios públicos esenciales y de innegable influencia en la buena marcha de la economía nacional, como son las de acueducto, energía eléctrica e interconexiones, centrales hidroeléctricas, puentes, carreteras y obras de conservación.

Igual fenómeno acontece en el sector privado, a cuyo éxito o fracaso también resulta ser sensible la economía general.

Así insistió la Corte en el cabal entendimiento del derecho a la huelga, limitado en su ejercicio por la prevalencia del bien común y el interés general.

El carácter relativo del derecho de huelga quedó plasmado en este fallo al considerar acorde al orden constitucional la intervención extraordinaria del Ejecutivo para variar el curso del conflicto colectivo cuando median los intereses de la economía nacional y del bienestar colectivo. Justamente, tal es el mandato del principio de democracia sindical, que pondera todos los intereses en conflicto.

En virtud de la sentencia C-085 de 1995 (M.P. Jorge Arango Mejía) se evaluó la constitucionalidad parcial de los artículos 61, 62, 63 y 65 de la ley 50 de

1990, modificatorios de los artículos 444, 445, 448 y 450 del C.S. del T., relacionados con el quórum calificado que se exige para decidir la vía de solución del conflicto colectivo, bien sea mediante la huelga o tribunal de arbitramento, voluntario u obligatorio y las consecuencias del irrespeto a dichos procedimientos.

Respecto del numeral 3 del artículo 63 de la ley 50 de 1990 esgrimió la existencia de cosa juzgada constitucional a través de la sentencia de la Corte Suprema de Justicia de septiembre 26 de 1991, la cual declaró exequible dicha norma.

En relación con la acusación parcial de los artículos 61, 62 y 63 concluyó que la exigencia de mayorías, tanto para decidir la huelga como el arbitramento, es acorde con el artículo 39 de la Constitución que contempla la sujeción a los principios democráticos, uno de los cuales es la sujeción a la voluntad de las mayorías.

Frente al literal a) del numeral 1o. del artículo 65 de la ley 50 de 1990, que reformó el 430 del C.S. del T., también estuvo a lo resuelto en la sentencia C-473 de 1994.

Y finalmente, en torno a la acusación contra el literal c) del numeral 1o. del artículo 450 del Código Sustantivo de Trabajo, modificado por el artículo 65 de la ley 50 de 1990 relativo a la ilegalidad de la suspensión colectiva por inobservancia del trámite en la etapa de arreglo directo, reclamó la Corte una lectura adecuada del artículo 39 constitucional, que promueve la reglamentación legal de la huelga dado que ésta constituye una “medida extrema” que no es la ideal para solucionar un conflicto, razón por la cual, deben agotarse previamente, etapas tan importantes como el arreglo directo que privilegia la concertación y el consenso de las partes. Así, declaró la exequibilidad de la norma.

Como se ha reiterado, las organizaciones sindicales como actores sociales de un colectivo democrático no pueden abusar de la facultad de acudir a mecanismos de presión como la huelga para cumplir sus cometidos. De ahí que, la reglamentación obrante en el C.S. del T. constituye un marco de

acción, que otorga, en armonía con el artículo 39, las garantías necesarias para el derecho de negociación colectiva.

La sentencia C-450 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) decidió la acción de constitucionalidad de los artículos 430 (subrogado por el artículo 1o. del decreto 753 de 1956) y 452 (subrogado por el art. 34 del decreto ley 2351 de 1965), en cuanto catalogaron como servicio público “b) Las empresas de transporte por tierra, agua y aire; y de acueducto, energía eléctrica y telecomunicaciones;” y “h) Las de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleos y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno”; y, sujetaron al tribunal de arbitramento obligatorio los conflictos que surgieran en los servicios públicos y que no hubiesen podido resolverse mediante arreglo directo o por conciliación.

Para estimar si las normas demandadas eran exequibles se analizó que tal calificación no es discrecional del legislador, y que, por el contrario se debe buscar “un punto de equilibrio entre el derecho que tienen los trabajadores a la huelga como instrumento para mejorar sus condiciones económicas y sociales y lograr la justicia en las relaciones laborales, e igualmente el derecho que tienen los usuarios de los servicios públicos esenciales a que se mantenga su continuidad de modo que no se afecten sus libertades y derechos fundamentales”.

Para la Corte son criterios indicativos de la esencialidad de los servicios públicos desde el punto de vista material, los siguientes: i) que las actividades que conforman el servicios contribuyan de modo directo y concreto a la protección de bienes o a la satisfacción de intereses o a la realización de valores, ligados con el respeto, vigencia, ejercicio y efectividad de los derechos y libertades fundamentales, ii) que parta de bases serias, objetivas y razonables, de modo que la respectiva regulación guarde proporcionalidad entre el respeto a los derechos fundamentales de los usuarios y el derecho de los trabajadores a la huelga; iii) que no sólo se analice la naturaleza del servicio, su importancia en la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país, ni la magnitud del perjuicio que represente su interrupción por la huelga, tampoco la invocación abstracta de la utilidad

pública o de la satisfacción de los intereses generales, la cual es consustancial a todo servicio público.

Desde el punto de vista formal, relacionó los siguientes servicios esenciales: la actividad de la banca central (inciso 2 del art. 39 de la ley 31 de 1992, declarado exequible según sentencia C-521 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía), los servicios públicos domiciliarios (ley 142/94) y el servicio de seguridad social en lo relacionado con el sistema general de seguridad social en salud y con respecto al sistema general de pensiones, “en aquéllas actividades directamente vinculadas con el reconocimiento y pago de las pensiones” (art. 4o, ley 100/93).

La Corte declaró la exequibilidad de la primera de las normas demandadas siendo respetuosa del querer del legislador, que se había expresado con anterioridad al marco constitucional de 1991, manteniendo la calificación abstracta y genérica que no permite armonizar el derecho a la huelga de los trabajadores y el derecho de los usuarios de disfrutar de un servicio público esencial. Analizó igualmente la materialidad de cada uno de los servicios públicos cuya esencialidad se cuestionó.

Y declaró exequible condicionadamente el artículo referente al arbitramento obligatorio, si se sujeta a comprender que este es viable en servicios públicos esenciales y no, en los servicios públicos. Con esta decisión el principio de democracia sindical se fortaleció al establecer un criterio amplio de valoración de la esencialidad del servicio público.

En virtud de la sentencia C-432 de 1996 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) se estudió la constitucionalidad del artículo 451 referido a la declaratoria de ilegalidad de una suspensión colectiva o paro por vía administrativa por considerar que vulnera los artículos 38 y 39 de la Carta Política.

La declaratoria de exequibilidad de dicha norma se fundamentó en que según la Corte: “(...) la facultad de declarar la ilegalidad de la huelga a una autoridad administrativa (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social) no restringe indebidamente el derecho de huelga, puesto que esta atribución no es más que una forma específica de expresión de la función de policía que la Constitución radica en la administración.”

Y sobre el derecho de huelga reflexionó así:

Tampoco se limita el derecho de huelga más allá de lo permitido por la Constitución por la manera en la que está configurado el procedimiento administrativo que conduce a la decisión (...) en este procedimiento está suficientemente garantizado el derecho de defensa de los posibles afectados. El hecho de que se excluya la procedencia de los recursos de la vía gubernativa, no representa un privilegio desmedido para la administración en su tarea de conservar el orden público, por el contrario, esta exclusión está plenamente justificada a la luz de los preceptos constitucionales.

Pese a la existencia de normas internacionales que reclaman la separación de la calificación de la huelga del poder ejecutivo, en esta oportunidad, la Corte decidió darle prevalencia a la protección del orden público y conservó la declaración por vía administrativa de la ilegalidad de un paro o suspensión colectiva; así como mantuvo el control judicial inmediato, sin necesidad de recurrir al agotamiento de la vía gubernativa, en lo cual observó una garantía al derecho de defensa, antes que una restricción, advirtiendo que ello no implica validar el capricho de la administración en dicha materia, dada la posibilidad del examen judicial posterior. Por lo anterior, esta sentencia en manera alguna favoreció la democracia sindical.

Mediante la sentencia C-075 de 1997 (M.P. Hernando Herrera Vergara) se resolvió la acción de inconstitucionalidad parcial contra el inciso primero y el literal e) del artículo 1o. del decreto ordinario No. 753 de 1956, que “modificó” el artículo 430 del C.S.T., referido a la prohibición de la huelga en los servicios públicos y contra el literal a) del artículo 65 de la ley 50 de 1990, que “modificó” el artículo 450 del mismo Código, relativo a las actividades desarrolladas en “plantas de leche, plazas de mercado, mataderos y de todos los organismos de distribución de estos establecimientos, sean ellos oficiales o privados”.

Frente al inciso primero de la norma, la Corte decidió atenerse a la cosa juzgada constitucional derivada de la sentencia C-473 de 1994. Frente al servicio público en concreto declaró su inexecutable, dado que el legislador no ha determinado el carácter esencial de dichos servicios públicos.

Introdujo esta sentencia, la clasificación de los servicios públicos en: “sociales, comerciales e industriales, domiciliarios y los esenciales” y agregó que la delimitación de los últimos, requiere su fijación legal, sin desconocer que el constituyente determinó como esenciales ciertas actividades (artículo 366) y que la Corte es la competente para ejercer el control de constitucionalidad posterior respecto de la ley que determine los servicios públicos esenciales.

Frente a la sentencia en comento, salvó el voto, Antonio Barrera Carbonell porque observó una incongruencia con los precedentes de la Corte, y un retroceso en la consideración relativa a que “la Constitución de 1991 no derogó ni hizo desaparecer, por consiguiente, en bloque toda la legislación preconstitucional, sino que en cada caso debería determinar si las normas sometidas a su examen en un caso concreto se avenían o no con las disposiciones de la Constitución de 1991”, censurando que se declarara inexecutable la norma por el simple hecho de que el legislador omitió su obligación de calificar qué servicios públicos son esenciales.

En igual sentido, salvó el voto, Eduardo Cifuentes Muñoz, por cuanto la decisión mayoritaria sacrificó la seguridad jurídica, la cosa juzgada constitucional, “y desconoce principios hermenéuticos consolidados en la jurisprudencia constitucional, como el principio de interpretación conforme a la Constitución, de conservación del derecho, el de armonización concreta de los bienes constitucionales en conflicto, entre otros”, a partir de los cuales, correspondía a la Corte realizar un examen en concreto respecto de las actividades que deben considerarse servicios públicos esenciales.

La Corte develó la tensión entre el principio democrático y la reserva de ley otorgada al legislador en materia de la definición de los servicios públicos esenciales, frente a la negociación colectiva; optando en el presente asunto, por privilegiar el respeto al legislador, antes que favorecer el derecho de huelga, a pesar de que en oportunidades anteriores, valoró en concreto qué actividades constitúan servicios públicos esenciales e incluso fijó criterios para establecer la esencialidad de un servicio público. Hasta hoy, el legislador no cumple con el mandato constitucional, de manera integral, sino que optó por otorgar dicho carácter de manera selectiva y cuando tuvo la oportunidad de regular cada actividad, lo cual, no es sistemático.

Mediante la sentencia SU-022 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) se analizó la denuncia presentada contra la industria hullera, la que pretextando la huelga declarada por el sindicato dejó de cumplir con el pago de las mesadas pensionales, circunstancias que causó perjuicios al trabajador que interpuso la acción de amparo.

Estableció la Corte, que en Colombia la huelga es una etapa dentro del proceso de negociación y búsqueda de soluciones pacíficas a los conflictos del trabajo y cuyo desarrollo está sujeto a los procedimientos legales, tales como el establecido en el artículo 449 del C. S. del T. que autoriza al empleador contratar personal para atender funciones inaplazables como el pago de mesadas pensionales y demás prestaciones.

Así las cosas, no se justificó la conducta de la empresa, se otorgó la tutela y ordenó a la empresa pagar las mesadas pensionales que, con ocasión de la huelga, dejó de pagar al tutelante.

En esta oportunidad, la Corporación concitó al empleador a rodear de garantías el difícil momento de la negociación colectiva e invitarlo a minimizar las alteraciones que consigo trae el ejercicio del derecho a la huelga en pro del principio de la democracia sindical.

En virtud de la sentencia C-271 de 1999 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se analizó la constitucionalidad de los artículos 374 (sobre la facultad del sindicato de declarar la huelga de conformidad con la ley) y 376 (atribución de la asamblea de votar la huelga) del C.S.T.. La Corte declaró exequibles las normas y el concepto de mayoría ya que no es la suma de individualidades la que resuelve ir a la huelga, sino los colectivos presentes en una empresa, esto es, trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Dijo la Corte en tal sentido: “En otros términos, la mayoría para efectos de declarar la huelga hace relación, como se expresó antes, a la voluntad colectiva que se canaliza a través del sindicato o de la agrupación de los trabajadores no sindicalizados y no, como lo argumenta el demandante, con respecto a la totalidad de los trabajadores de la empresa, individualmente considerados”.

La decisión de la huelga por parte de los colectivos sindicalizados y no sindicalizados, integra una de las facetas de ejercicio del principio de democracia sindical, que necesariamente debe aperturar la negociación colectiva a todos los trabajadores de la empresa en la cual se pretende presionar un acuerdo, a través de la huelga.

La sentencia T-568 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz) resolvió la tutela interpuesta por un sindicato de empresas de servicios públicos por cuanto después de la denuncia de la convención vigente y con fundamento en el pliego de peticiones iniciaron la etapa de arreglo directo, sin resultados, razón por la cual, optaron por la asamblea permanente y dejaron de laborar. Tal cese fue declarado ilegal por el Ministerio del Trabajo mediante acto administrativo, por tratarse de un servicio público. Esta declaración produjo 209 despidos de trabajadores sindicalizados que al ser analizados en sede judicial, ante el Consejo de Estado, fueron declarados legales. El sindicato decidió acudir ante la OIT solicitando protección a la libertad sindical y denunciaron la injerencia indebida en la organización sindical, produciéndose por parte del Comité de Libertad Sindical una recomendación al Estado colombiano.

La Corte resolvió la tutela a favor de los trabajadores, por existir una vía de hecho, en tanto que no se permitió el derecho de defensa de los trabajadores en el trámite de constatación de los partícipes de la huelga y en consecuencia dispuso el reintegro de todos los trabajadores despedidos con el pago de los salarios y prestaciones causadas, así como el pago de una indemnización a favor del sindicato y exhortó al Congreso para regular la huelga en los servicios públicos esenciales y la calificación por vía judicial. Así mismo, recordó que el servicio de aseo fue estipulado como un servicio público esencial por la ley 142 de 1994.

La Corporación encontró además que se estaba desconociendo una recomendación del Comité de Libertad Sindical acogida por el Consejo de Administración, y que, para la Corte tiene carácter vinculante, dado que se trata de un mecanismo para controlar el cumplimiento de los convenios 87 y 98 de la OIT, que hacen parte del bloque de constitucionalidad. Expresó así:

(...) las recomendaciones de los órganos de control y vigilancia de la OIT, no pueden ser ignoradas: cuando resultan de actuaciones del Estado contrarias a los tratados internacionales aludidos en el artículo 93 Superior, aunque no sean vinculantes directamente, generan una triple obligación en cabeza de los Estados: deben 1) ser acogidas y aplicadas por las autoridades administrativas; 2) servir de base para la presentación de proyectos legislativos; y 3) orientar el sentido y alcance de las órdenes que el juez de tutela debe impartir para restablecer los derechos violados o amenazados en ése y los casos que sean similares.

El impacto de esta sentencia en la principalística del derecho colectivo, y en particular, frente al principio democrático, devino del cambio de postura que asumió la Corte Constitucional por vía de tutela frente a la temática relativa a la calificación de ilegalidad del cese de actividades, cuya constitucionalidad ya había sido decidida a favor de radicar su competencia en el poder ejecutivo. La verificación de la insuperable arbitrariedad del Estado y sus instituciones en cuanto a la calificación y el control posterior vía administrativa, en el caso en concreto, le permitió a la Corporación, analizar en profundidad las afectaciones de los derechos sindicales, más aún cuando, las instancias internacionales de la OIT se pronunciaron a favor del sindicato.

Esta decisión incide profundamente en el principio de democracia sindical debido a que separó al ejecutivo de la calificación del cese de actividades, entregándolo a los jueces. Ello determina mayores posibilidades de actuación a los sindicalizados en tanto, se garantiza el debido proceso y la defensa en el momento crítico de la presión para negociar. La circunstancia de deferir al legislador la tarea de entregar la competencia para la calificación de legalidad de los ceses de actividades resulta también respetuosa del principio democrático.

Igualmente, la preeminencia de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical permitió destacar que las normas internacionales del trabajo, contenidas en materia de libertad sindical en los convenios 87 y 98 de la OIT, deben ser acogidas por el Estado Colombiano a través de todas las ramas e instituciones del poder público, razón por la cual, cuando dichas recomendaciones son acogidas por el Consejo de Administración, frente a

un caso en concreto de violación de las normas internacionales, hacer caso omiso a la misma, es desconocer el compromiso internacional de respeto a las normas que los Estados participantes construyen de manera colectiva.

Con la sentencia C-161 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) se realizó el control de constitucionalidad a la ley 524 de 1999, por la cual se aprobó el Convenio 154 de 1981, sobre “el fomento de la negociación colectiva”. La Corte declaró exequible el convenio, principalmente por su armonía con los artículos 2, 9 y 55 de la Carta Política, y por la virtualidad de dicho convenio de complementar el 98 y la Recomendación 163 de la OIT “sobre el fomento de la negociación colectiva”.

La razón de ser de este convenio es el fomento, en todos los Estados miembros, de la negociación colectiva como una expresión de la concertación social, hecho que comulga con el deseo del constituyente colombiano de procurar la solución pacífica y el diálogo permanente entre las partes de la relación laboral. Dijo la Corte: “En este contexto, la necesidad de fomentar la negociación colectiva implica un reconocimiento claro de la capacidad de autorregulación de los empleadores y trabajadores en la relación laboral, obviamente dentro de los márgenes que la regulación normativa mínima obliga a respetar”. Según el convenio, la representación y los mecanismos de negociación se sujetan a las disposiciones legales, que deben garantizar la efectividad de estos requisitos, inherentes a toda negociación.

Con la sentencia C-663 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se decidió la constitucionalidad parcial de los artículos 4 y 14 de la ley 142 de 1994, relativa a servicios públicos domiciliarios que fueron considerados esenciales por el legislador.

La Corte se inhibió de analizar el numeral 2 del artículo 14 por no integrar la proposición jurídica de manera completa. En lo atinente al artículo 4, lo declaró exequible, porque en su criterio, la ley se limitó a desarrollar los mandatos contenidos en los artículos 56, 365 y 366 de la C.P., que persiguen el bienestar de la colectividad, agregando que: “En tales circunstancias, es evidente que los servicios públicos de acueducto, alcantarillado, aseo, energía eléctrica, telefonía pública básica conmutada, larga distancia nacional e internacional,

gas combustible, contribuyen al logro de los mencionados cometidos sociales, y a la realización efectiva de ciertos derechos fundamentales de las personas”.

Tal decisión reforzó la democracia sindical en tanto que avaló la tipificación realizada por el legislador, lo cual comulga con la necesidad de fijar reglas claras de comportamiento en una sociedad democrática.

En la sentencia C-1319 de 2000 examinó disposiciones de la ley 550 de 1999, que introdujeron la posibilidad de pactar condiciones laborales especiales en las empresas en reestructuración. Si bien la Corte Constitucional declaró algunos apartes de las disposiciones demandadas inexecutable, sostuvo la constitucionalidad de tales acuerdos especiales –incluso cuando supusieran una desmejora en las condiciones laborales inicialmente pactadas- con los siguientes argumentos:

Los antecedentes transcritos, muestran cuál es la finalidad perseguida por la ley al “propender porque las empresas y sus trabajadores acuerden condiciones especiales y temporales en materia laboral que faciliten su reactivación y viabilidad”, finalidad que no es otra que la de preservar la empresa como fuente de empleo y de desarrollo. A juicio de la Corte, esta intención encuentra soporte en la función social que según la Constitución compete a la empresa como base del desarrollo, y en la misión de estimular su crecimiento que corresponde al Estado de conformidad con lo prescrito por el artículo 333 superior.

Para la Corte, el nuevo acuerdo modificatorio de una convención anterior, en el cual, a fin de restablecer el equilibrio económico afectado por las nuevas circunstancias imprevistas, patronos y trabajadores deciden suspender o reducir temporalmente derechos laborales antes reconocidos, no resulta contrario a la Carta. En efecto, los derechos laborales que se reconocen en las convenciones colectivas son de naturaleza extralegal y una vez adquiridos no pueden ser desconocidos unilateralmente por el empleador, ni eliminados por leyes posteriores, pero ello en sí mismo no impide una concertación para acordar su suspensión total o parcial, como lo propone la normatividad demandada.

Por ello, las normas acusadas que, como medidas de intervención económica en asuntos laborales, permiten que dentro de los acuerdos de reestructuración destinados a lograr la recuperación de empresas en crisis se incluyan convenios temporales concertados directamente entre el empresario y el sindicato que legalmente pueda representar a los trabajadores, suscritos con el fin de suspender total o parcialmente prerrogativas económicas que excedan del mínimo legal, no desconocen derechos adquiridos. Para la Corte esta posibilidad no está proscrita por las normas superiores lo cual sintoniza con el principio de democracia sindical cuando tiene en cuenta todas las partes del conflicto económico colectivo y las soluciones a las que se arriba por consenso.

Mediante la sentencia C-1369 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se estudió la constitucionalidad parcial del artículo 449 del C.S. del T., en concordancia con los artículos 51-7 y 53 ibídem, relativos al no pago de salarios y prestaciones sociales durante el desarrollo de la huelga, porque en criterio de los actores, ésta circunstancia configuraba un obstáculo para el ejercicio de la negociación colectiva.

La Corte declaró exequibles las normas demandadas en el entendido de que la huelga suspende los contratos de trabajo, cesando tanto la obligación de prestar los servicios, como de pagar la remuneración por parte del empleador, con excepción de aquellos eventos en que la suspensión de actividades sea imputable al empleador, por desconocimiento de sus obligaciones legales o convencionales. Advierte la Corte que “en todo caso, le sea o no imputable la huelga deberá el empleador garantizar el derecho irrenunciable a la seguridad social de los trabajadores que participaron en el cese de actividades mediante el pago de los correspondientes aportes para salud y pensiones”.

Es importante recordar que el derecho de huelga no es absoluto y que por tanto, las regulaciones de su ejercicio buscan una pronta solución del conflicto. Sin embargo, la obligatoriedad para los empleadores de mantener los pagos a la seguridad social priorizan el interés de proteger la vida y la salud, por encima de las diferencias coyunturales propias del proceso negociador. Esto determina la preservación de los derechos y las obligaciones de manera tripartita y por ende, salvaguardando la democracia sindical.

La sentencia C-1491 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz) se ocupó de evaluar la exequibilidad del artículo 70 de la ley 50 de 1.990, que reza: “Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes”.

La Corporación encontró la norma conforme al ordenamiento constitucional, en cuanto protege el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, extendiendo los beneficios convencionales en el caso de los sindicatos mayoritarios, razón por la cual, no le es dable suscribir pactos colectivos simultáneamente. Esta decisión limitó la facultad del empleador de negociar libremente con los trabajadores no sindicalizados.

Expresó la Corte: “Es así como, cuando los pactos colectivos contienen cláusulas que crean condiciones beneficiosas de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las pactadas para los trabajadores sindicalizados, se vulnera el derecho de asociación sindical, porque las diferentes condiciones de trabajo estimulan la deserción del sindicato”.

Con la sentencia T-731 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se resolvió la tutela formulada por uno de los directivos del sindicato de trabajadores oficiales y empleados públicos de un departamento, quien fue despedido sin el permiso judicial pertinente. Discute el accionante la vía de hecho judicial del Tribunal por desconocimiento del artículo 147 del Decreto 1572 de 1998, que establece que “[p]ara el retiro del servicio de un empleado de carrera con fuero sindical, por cualquiera de las causales contempladas en la ley, debe previamente obtenerse la autorización judicial”, en armonía con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957 que define el fuero sindical como “la garantía sindical de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez del trabajo”. El Tribunal negó el reintegro del trabajador por la imposibilidad de hacerlo, dada la supresión del cargo.

Para la Corte Constitucional “la ley en ningún momento establece que el permiso judicial previo para despedir trabajadores aforados no se aplique a los casos de reestructuración de entidades administrativas. Por el contrario, la garantía del fuero sindical, expresamente reconocida en el artículo 39 de la Constitución, así como el derecho de asociación sindical son aplicables también a los servidores públicos”. En consecuencia ordenó anular la sentencia proferida por el Tribunal y dictar una nueva teniendo en cuenta, la “exigibilidad de la autorización judicial previa, sobre el cumplimiento efectivo que se haya hecho de tal requisito y sobre lo referente a la prescripción de la acción de reintegro y absteniéndose de emitir pronunciamiento alguno sobre la existencia o inexistencia de una justa causa para el despido”.

Esta sentencia fortalece la democracia sindical en cuanto preserva las garantías de los aforados, sin las cuales, sería irrisoria la representación.

La sentencia C-1050 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) se ocupó de la demanda de constitucionalidad de los artículos 14 del decreto legislativo 616 de 1954 y 478 del Código Sustantivo del Trabajo, referidos a la denuncia de las convenciones colectivas y su prórroga automática, al considerar que tal figura era extraña al derecho de negociación, más aún cuando pretende darle piso a los contraplegios patronales.

La Corte declaró la exequibilidad de las normas acusadas, fundamentándose en que la posibilidad de la denuncia convencional no es exótica en el derecho colombiano, todo lo contrario, se introdujo para regular las condiciones de trabajo que pueden ser cambiantes, y opera desde la expedición del C.S. del T. Esta posición no es contraria a los principios constitucionales porque la convención denunciada no pierde eficacia jurídica, por el contrario, sigue vigente hasta la firma de una nueva convención, con prórrogas sucesivas de 6 meses.

Dijo la Corporación, recapitulando la práctica internacional, que la convención cumple cinco funciones:

- 1.- Como un pacto de paz entre las partes, gracias al cual se logra una cesación temporal del conflicto laboral. (...)
- 2.- Como instrumento de

regulación de la oferta de trabajo y de protección de los trabajadores ante las presiones que sobre ellos puedan presentarse (...). 3.- Como forma de definición de las condiciones generales del trabajo (...) 4.- Como instrumento de cooperación entre las partes asociadas. (...) 5.- Como especie de código industrial o método de regular los salarios y otras condiciones del empleo.

Enfatizó en la importancia de la denuncia frente a la negociación colectiva, distinguiéndola de la iniciación del conflicto colectivo, etapa en la cual, la “cooperación se erigió como principio medular de las relaciones de trabajo entre empleadores y trabajadores”, en armonía con los artículos 2, 55 inc. 2º, 56 inc. 3º, 57 y 340 y concluyendo que la titularidad de la negociación colectiva no radica únicamente en los trabajadores sino también en los empleadores.

En lo atinente a la prórroga automática de la convención (artículo 478 C.S. del T.) señaló que la inexistencia de esta figura en convenios internacionales no implica necesariamente su inconstitucionalidad ni su inconveniencia, puesto que la convención tiene vigencia durante el período pactado por voluntad de las partes y con posterioridad a dicho período, por mandato de la ley.

Esta sentencia contiene un importante estudio acerca de la negociación colectiva y uno de sus logros más trascendentes que es la convención colectiva, frente a la cual, no sólo reiteró su carácter de derecho sino también, la titularidad en las dos partes de la relación laboral, circunstancia que podría prestarse a preocupaciones si de dicha afirmación se derivara la posibilidad de tramitar contraplegios patronales, como parecían preverlo los demandantes. Sin embargo, la corporación dejó claro que los conflictos colectivos sólo se inician con la presentación de pliegos y que entre tanto, la convención pactada continúa vigente por mandato de la ley y mediante prórrogas automáticas y sucesivas.

La insistencia de la Corte en el respeto por las partes de las reglas de la denuncia y la prórroga de la convención colectiva de trabajo validan el principio de la democracia sindical.

La sentencia T-1059 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se ocupó de la tutela propuesta contra el Ministerio de Educación Nacional por un educador a quien se le retuvieron los salarios correspondientes a los días en que participó en una movilización promovida por organizaciones de maestros, con el objeto de rechazar la política de flexibilización, privatización de la educación pública y el recorte de transferencias.

Para la Corte, ninguno de los derechos invocados por el actor se vulneraron, por cuanto el descuento “se originó en un hecho propio, libre y voluntario” cuyas consecuencias debe asumir, por cuanto, el paro o cese de actividades no encuentra respaldo constitucional ni legal alguno. Aprovechó la Corporación para distinguir el paro de la huelga, en dónde este último es un derecho fundamental que busca la solución de un conflicto económico. El paro, en cambio, es una medida de hecho sin apoyo normativo alguno, proscrito al tenor del literal e) del artículo 379 del C.S. del T. y que, en momento alguno puede configurar una justa causa para dejar de asistir al trabajo.

Tampoco consideró vulnerado el derecho fundamental de reunión, dado que, este encuentra límites respecto de los sindicatos, si ello no obedece a causas imputables al empleador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales. Avaló el descuento unilateral de salarios con base en el artículo 1º del decreto 1647 de 1967, que resguarda a la administración pública de un pago indebido por no haber existido trabajo del servidor público, comprometiendo incluso la responsabilidad disciplinaria del servidor que se ausente de sus servicios. Dijo la Corte además, que la no emisión de acto administrativo, no implica violación tampoco del debido proceso. Este último aspecto generó el salvamento de voto de Alfredo Beltrán Sierra.

Esta sentencia implica una defensa de la administración pública y un total desconocimiento de las expresiones políticas de inconformidad social a las que una organización sindical como actor, de ese mismo colectivo, tiene derecho. Debe reglamentarse el ejercicio del derecho de reunión y protesta pacífica, característica de un Estado Social y democrático de derecho, así como, establecerse la obligación de proferir acto administrativo y notificar, cuando de afectar el salario de un trabajador o empleado se trate. El procedimiento sumario y de facto, que se avala, en este caso, vulnera los

derechos del debido proceso y defensa y contraría el principio de democracia sindical.

Con ocasión de la sentencia C-201 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se analizó la constitucionalidad de las siguientes normas:

Tabla 2. Sentencia C-201 de 2002

Norma Demandada	Contenido	Decisión
Artículo 359 parcial	Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados	Exequible
Artículo 401, literal d)	Casos de disolución del sindicato d) Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores.	Exequible
Artículo 379-e parcial del C.S. del T., modificado por el artículo 7 de la ley 584 de 2000	Prohibición al sindicato de promover paros salvo la huelga legalmente declarada y la imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores	Exequible salvo la expresión “salariales”.
Artículo 401, literal e)	Casos de disolución del sindicato o confederación, legitimación para solicitarla por el Ministerio o quien acredite interés.	Exequible
Artículos 405 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 25 del Decreto 2351 de 1965	Definición de fuero, definición de convención colectiva de trabajo, protección en etapa de negociación colectiva	Exequible

Artículo 408. Modificado por el artículo 7 del decreto 204 de 1957.	Contenido de la sentencia que decide asuntos de fuero sindical.	Exequible
Artículo 406. Modificado por los artículos 57 de la ley 50 de 1990 y 12 de la ley 584 de 2000.	Trabajadores amparados por el fuero sindical. Miembros de la comisión de reclamos, (...) sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.”	Exequible salvo la frase Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.”

Fuente: Elaboración propia

La variedad de temas que se abordaron en esta sentencia indujo a la Corte a organizarlos por contenidos temáticos. En un primer grupo de análisis se estudió lo relativo al número mínimo de afiliados a un sindicato donde se discute el tema de la autonomía, y que a juicio de la Corte no se afecta cuando el legislador señala un número de trabajadores que deben conformar la organización sindical con la finalidad no de impedir su creación, sino garantizar la democracia y representatividad.

Por último, la Corte considera necesario aclarar que, de conformidad con el artículo 401 del C.S.T., en los casos en que un sindicato se vea reducido a un número inferior a 25 afiliados, está incurso en una causal de disolución, pero ésta no opera *ipso jure*, pues la declaratoria de disolución, liquidación y cancelación de la personería jurídica de un sindicato sólo puede hacerse mediante declaración judicial, tal como lo prevé el artículo 39 superior, en concordancia con el artículo 4 del Convenio No. 87 de la O.I.T.

En un segundo grupo se hizo referencia al paro producto del incumplimiento del empleador en sus obligaciones salariales, es decir, la discusión se centró

en el derecho de negociación colectiva que a juicio de la Corte no sólo se origina cuando el empleador incumple con el pago de los salarios, sino de cualquier obligación que emane de la relación laboral. Dijo al respecto:

Sin ignorar, por supuesto, que el derecho a recibir oportunamente el salario constituye no sólo un medio de subsistencia sino de dignificación del trabajo y la vida humana, la Corte considera que la huelga puede ejercerse por los trabajadores afectados por el incumplimiento de obligaciones distintas a las meramente económicas tales como, por ejemplo, el pago de los aportes al sistema de seguridad social o, en general, cualquier deuda insoluble por parte del empleador distinta al salario o a los factores salariales, a que puedan tener derecho los trabajadores por disposición legal, contractual o reglamentaria.

El tercer grupo se centró en la facultad que tiene el Ministerio del Trabajo o cualquier persona que demuestre interés en solicitar la disolución de la organización sindical que a juicio de los demandantes afecta la autonomía sindical. Para la Corporación, ninguna de las personas, actúan como juez y parte, simplemente se limitan a hacer la petición ante las autoridades pertinentes. Textualmente dijo la Corte:

En consecuencia, ni el Ministerio de Trabajo ni quien demuestre interés jurídico - incluyendo el respectivo empleador de los trabajadores sindicalizados -, se convierten en “juez y parte” cuando elevan una solicitud de disolución sindical ante el juez laboral, pues ninguno de ellos tiene la competencia para decidir sobre ese asunto. En ese orden de ideas, aplicando el símil propuesto por el demandante, dichos sujetos son simplemente “partes” dentro del proceso.

Finalmente, en relación con la comisión de reclamos y la organización llamada a designarlos, se estableció que el legislador podía autónomamente establecer la composición de dicha comisión pero no consideró acertado que la designación correspondiera al sindicato mayoritario, razón por la cual, declaró inexecutable dicho aparte.

El análisis de exequibilidad se fundamentó en el respeto al principio de democracia sindical, con lo cual, la sujeción del sindicato a normas no afecta su autonomía sino que organiza su quehacer.

En virtud de la sentencia T-326 de 2002 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se decidió el amparo solicitado por trabajadores del sector salud. Los actores informaron que antes de vencerse el laudo arbitral vigente se presentó pliego de peticiones y durante la etapa de negociación se despidieron trabajadores sindicalizados, aduciéndoles como causa la reestructuración del hospital, de conformidad con el Plan de Desarrollo para los años 1999-2002, el que fue declarado inexecutable por sentencia C-557 de 2000.

A los trabajadores les fue impedido el ingreso a su sitio de trabajo, donde ya se encontraban laborando otras personas vinculadas mediante bolsas de empleo de carácter temporal. Tales hechos afectaron la vida sindical, el fuero circunstancial y el mínimo vital de varios de los despedidos, quienes acudieron a la acción de tutela, la cual en primera instancia fue concedida por la Sala Laboral del Tribunal y revocada en segunda instancia, por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, arguyendo ésta la eficacia de los mecanismos administrativos y penales para el amparo de las violaciones al derecho de asociación sindical.

Para la Corporación, el fuero circunstancial conlleva una protección reforzada de estabilidad que no se suple con el pago de indemnización, sino que pretende la garantía de la permanencia en el trabajo en defensa de la organización sindical. Observó en el caso en concreto la configuración de un despido colectivo que desconoció el debido proceso, aduciendo que “es violatorio de los derechos fundamentales el caso que motiva la presente sentencia ya que no se puede, aun aceptando como fundamento el de la reestructuración, despedir masivamente a sindicalistas, durante un conflicto colectivo, menos aún cuando antes de comunicárseles el despido ya se los reemplazó por un número igual de trabajadores”.

De otra parte, observó que el Hospital no permitió a los trabajadores conocer ni analizar el plan de retiro que afirmó había formulado y notificado. Encontró la Corte acreditado que por el contrario, “el plan de retiro no pudo

ser conocido ni analizado, no está probada la aceptación de los trabajadores a dicho plan, se les impidió por la fuerza trabajar, y el fundamento jurídico de la reestructuración no es claro por las inconsistencias jurídicas antes expuestas”.

El desconocimiento del debido proceso implicó también la vulneración del principio de democracia sindical, ya que se encontraban inmersos en un conflicto colectivo y el despido de trabajadores sindicalizados alteraba la correlación de fuerzas, amén de afectar en casos concretos, el principio del mínimo vital.

La Corte determinó frente a la decisión de la Corte Suprema de Justicia que “(...) carecen de fundamento los razonamientos que el ad-quem hizo para revocar la decisión de primera instancia. No puede decirse que la tutela no prospera porque la competencia le corresponde al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, ya que dicho Ministerio al sancionar al Hospital ejerce funciones de policía y no jurisdiccionales y la subsidiariedad de la tutela se da es frente a otras decisiones judiciales. Además, aunque exista otro medio de defensa judicial, la tutela es viable si se dan, como ocurre en el presente caso, los requisitos para la prosperidad de la tutela como mecanismo transitorio”.

En consecuencia, confirmó la decisión de primera instancia en cuanto al reintegro en 20 días de los trabajadores despedidos y la modificó en cuanto concedió el amparo como medida transitoria, otorgando cuatro meses para la presentación de las demandas respectivas, haciendo expresa referencia a que la prescripción de las acciones de fuero circunstancial se rige por el término de tres años.

La importancia de esta sentencia frente al principio de democracia sindical radica en la ratificación de la línea defensiva de la Corte en torno a los procesos de reestructuración y a la protección de las garantías del accionar sindical como el fuero circunstancial durante la etapa de negociación. Así mismo, en la posibilidad de acudir a la acción de tutela que se sobrepone ante las acciones penales y policivas que rigen en Colombia para la protección de los derechos sindicales.

Sorprende la posición de la Corte Suprema de Justicia, en su Sala de Casación Laboral, cuando en lugar de fortalecer su línea jurisprudencial de respeto a los derechos sindicales, en el marco de los convenios internacionales de la OIT y de los principios constitucionales, opta por transferir la competencia a autoridades administrativas o penales, desaprovechando una oportunidad para consolidar como el juez natural de los trabajadores, la orientación que deben seguir los empleadores y la jurisdicción laboral.

Más adelante la sentencia T-348 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería) se ocupó de la tutela propuesta por el trabajadores de la industria cervecera, por cuanto en criterio de los actores, la empresa demandada desconoció la cláusula convencional según la cual se reconoció el fuero sindical a todas las directivas seccionales aún cuando en un mismo municipio exista más de una seccional, como es el caso de Bogotá, donde existen varias seccionales reconocidas por el Ministerio del Trabajo.

Con el objeto de acabar con las diversas seccionales la empresa modificó su estructura interna, y pretendió que esta situación se reflejara también en la estructura de la organización sindical, violentando la autonomía sindical y los derechos de asociación, negociación sindical y contrarió el propio texto convencional que obligaba a consultar esta clase de modificaciones de la estructura empresarial. De igual manera, los planes de retiro voluntario y pensiones anticipadas, que se ofrecieron al personal sindicalizado atentaban contra la existencia de la organización sindical.

La Corporación expresó al respecto:

De ahí, que la Carta de 1991, reconoce el derecho a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización como un derecho fundamental que se predica, tanto de los trabajadores como de los empleadores para constituir sindicatos o agremiaciones profesionales.

Ahora bien, esta Corporación ha señalado en múltiples ocasiones que los valores fundantes del Estado Social de derecho, entre los cuales se encuentra el trabajo, la justicia social, la libertad, constituyen un catálogo axiológico que le da sentido y finalidad al orden jurídico, por lo tanto,

la interpretación de los conflictos laborales así como de las normas que conforman el derecho laboral, sea este colectivo o individual, ha de efectuarse, por parte del operador jurídico, teniendo siempre en cuenta el carácter institucional que las disposiciones jurídicas poseen, en un contexto en el que deben prevalecer siempre los principios de la dignidad humana, la igualdad y el pluralismo, así como los derechos fundamentales de los trabajadores y de los patronos. Bajo esta perspectiva cobran singular importancia los derechos de libre asociación y sindicalización como espacios en los cuales los trabajadores desarrollan sus relaciones productivas, por lo tanto, generan siempre una especial connotación como garantías fundamentales.

Con estas argumentaciones decidió confirmar la tutela otorgada por el Consejo Superior de la Judicatura, Sala Jurisdiccional Disciplinaria, en el sentido de amparar también la vulneración al debido proceso.

La Corte Constitucional ordenó a la empresa que para garantizar la libertad sindical de los trabajadores escogieran “voluntariamente la seccional sindical a la cual pertenecerán, cuando en un mismo lugar existe más de una seccional” y que entregara las cuotas sindicales “a la seccional sindical que han escogido o escojan voluntariamente los trabajadores”.

Para proteger el debido proceso, ordenó que de conformidad con el acuerdo convencional las modificaciones de la estructura organizacional, “se ejecuten después de que sean tramitadas las inquietudes que se susciten en las Directivas Sindicales respectivas y el Comité Ejecutivo del segundo, de acuerdo con el procedimiento establecido en la Cláusula 6ª de la misma convención”.

Adicionalmente, que se “permita que en las diligencias de descargos dentro de procesos disciplinarios por presuntas faltas de los trabajadores y en las reuniones sobre préstamos, ascensos, provisión de vacantes y, en general, problemas internos del personal, los trabajadores afiliados (...) sean representados y asistidos por los representantes designados por la directiva de la seccional sindical a la cual pertenecen, de conformidad con la inscripción de la misma en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”.

Esta sentencia amparó el principio de democracia sindical, en virtud del cual, las organizaciones sindicales tienen la posibilidad legal de estructurarse de conformidad legal con sus intereses, sin la injerencia externa del empleador ni del Estado. La parte decisoria de este fallo contiene órdenes expresas al empleador acordes con el sentido cautelar de la acción de tutela, cuya finalidad es precaver daños o violaciones a derechos fundamentales como los que se encontraban en juego con el desconocimiento del empleador de su propia convención, con el ánimo de afectar la estructura y organización interna sindical. Este tipo de intromisiones patronales se encuentra vedada desde el convenio 87 y 98 de la OIT.

A través de la sentencia T-133A de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil) se concedió el amparo frente a una entidad de educación rural. Los hechos que dieron origen a esta acción se relacionaron con los descuentos salariales y el proceso disciplinario que se inició a las personas que participaron en un cese de actividades tendiente a presionar la reforma del estatuto general y que a su vez pertenecían a la organización sindical.

La Corte reiteró su tesis acerca de que el pago de salarios sólo procedía por los servicios efectivamente prestados. Sin embargo, dado que en el presente caso, fue criterio de selección para no cancelar los salarios y aperturar procesos disciplinarios, la condición de sindicalizados, decide la Corte ordenar el reembolso de los descuentos aplicados y el archivo de las investigaciones iniciadas.

Se protegió la democracia sindical cuando la Corte denigra de comportamientos discriminatorios provenientes de los empleadores que con toda claridad corresponden a una cultura antisindical que no armoniza con las tendencias internacionales, ni a los principios constitucionales.

Igualmente en la sentencia C-551 de 2003 con ocasión del examen del numeral 8º de la ley 796 de 2003, por medio de la cual se convocaba un referendo constitucional, precepto que imponía un tope máximo al monto de las mesadas pensionales, la Corte estimó que se ajustaba a la Constitución, entre otras razones porque “(...) el derecho a la negociación colectiva no puede ser considerado absoluto, por lo que es razonable que el Estado

pueda limitarlo para salvaguardar la propia viabilidad financiera del sistema general de pensiones. Por ello, la Corte considera que es compatible con el derecho a la negociación colectiva, tal y como se encuentra desarrollado por los tratados internacionales de derechos humanos, que la ley fije un marco general en el que se desenvuelva la negociación colectiva (...)”.

Con ocasión del examen de constitucionalidad de las disposiciones que prescribían el régimen de los empleados de las empresas sociales del estado constituidas a partir de la escisión del Instituto de Seguros Sociales⁵, esta Corporación reiteró la línea jurisprudencial en el sentido que intereses constitucionalmente protegidos justifican las restricciones legales de las funciones de los sindicatos de empleados públicos, iniciada en la sentencia C-110 de 1994, pero al margen de estas consideraciones realizó interesantes anotaciones en torno a las restricciones que se podían imponer por vía legislativa al derecho de asociación sindical y al derecho de negociación colectiva, pues sostuvo que el cambio de régimen laboral de los servidores públicos que laboraban en el ISS de trabajadores oficiales a empleados públicos si bien podía suponer una reducción del alcance de sus derechos de asociación sindical y de negociación colectiva no era una restricción inconstitucional porque:

Si bien el ejercicio pleno de la facultad de negociación se redujo, en aras del interés público, aquél no ha desaparecido, dado que la legislación vigente ofrece alternativas serias y jurídicamente cimentadas para intervenir y concertar posibles arreglos laborales con las autoridades administrativas.

En este sentido, el cambio de régimen no ofende las disposiciones internacionales que propugnan la defensa de los derechos laborales de los empleados del Estado, específicamente las contenidas en los Convenios 87 y 98 de la OIT, recogidos por las Leyes 26 y 27 de 1976.

Ello, porque los instrumentos internacionales en cita comprometen a los Estados Parte en la promoción y estímulo del derecho de sindicación y negociación colectiva de los trabajadores, derechos que, como ha

⁵ Artículo 16 del Decreto Ley 1750 de 2003.

quedado expuesto, reciben una protección suficiente, aunque de atenuada intensidad, por parte de la legislación actual.

La sentencia T-1059 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería) analizó la tutela formulada contra el Ministerio de Educación Nacional por una docente sindicalizada, quien participó en un cese de actividades, lo cual le produjo el descuento salarial de los días dejados de laborar.

La Corte negó la tutela y dispuso que la trabajadora reintegrara los dineros cancelados en el período no laborado y que habían sido pagados en virtud del fallo de tutela de segunda instancia. La Corte mantuvo su tesis de que la exigibilidad del pago salarial está vinculada a la efectiva prestación del servicio. Esta sentencia fortalece la democracia sindical porque obliga a asumir las consecuencias de un acto voluntario.

La sentencia T-1166 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería) revisó el fallo de la acción de tutela instaurada contra el Ministerio de la Protección Social, proferido en primera instancia por el Consejo Seccional de la Judicatura de Cundinamarca, y en segunda, por el Consejo Superior de la Judicatura.

Los hechos que dieron origen al amparo giraban en torno a las resoluciones de constitución de tribunal de arbitramento obligatorio en una empresa de automotores, las que, vulneraban, según los actores sus derechos sindicales, por cuanto desconocieron el deseo sindical de retirar el pliego de peticiones.

La Corte distinguió las categorías de conflictos (conflicto jurídico, económico, individual y colectivo), ceñida a las orientaciones de la OIT, así como, las diferentes etapas del procedimiento de solución de los conflictos económicos colectivos en Colombia.

Destacó que no existe en la normatividad una regulación sobre el retiro del pliego de peticiones por parte del sindicato y, las consecuencias de tal decisión, vislumbrando dos alternativas. La primera que no puede haber retiro del pliego y por lo tanto, de hacerse es irrelevante. La segunda, acepta el retiro y al hacerse, termina, por sustracción de materia el conflicto. Las

anteriores posibilidades son evaluadas en la perspectiva constitucional, encontrando que de conformidad con el artículo 55 constitucional, la negociación “presenta dimensiones complejas, que negociar es más que proponer y someterse a las propuestas hechas, y que implica un verdadero juego de intereses en el que, existiendo como límite obvio los derechos y las prohibiciones constitucionales y legales, quien negocia está en capacidad de elegir los diversos medios de que dispone para obtener sus fines”. Por esta razón, si el sindicato retira el pliego, no es dable que continúe el conflicto, pues hacerlo determinaría la decisión por árbitros sujetos únicamente al contenido del contrapliego, desconociendo el deseo de no negociar.

Por tanto la Corte tuteló los derechos de asociación sindical y debido proceso y deja sin efectos las resoluciones de convocatoria del tribunal de arbitramento, como medida transitoria y hasta que la justicia contencioso administrativa decida.

Esta decisión fue aclarada por Manuel José Cepeda, quien resaltó los riesgos de la posición mayoritaria puesto que al permitir el retiro del pliego, podría también abusarse de tal facultad, con miras a mantener un conflicto permanente que generaría inseguridad laboral a las partes, lo cual no es conveniente, así como, la petrificación de las cláusulas convencionales.

Esta sentencia solventó un vacío normativo con perspectiva constitucional otorgando al derecho de negociación la doble faz de negociar o no hacerlo, que ya le había dado al principio de libertad sindical. Con la aclaración se invita a hacer de la negociación un acto de buena fe, en el que, se pretenda superar las divergencias, y no eternizar el conflicto.

La sentencia C-1234 de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) decidió la constitucionalidad del artículo 416 del C.S. del T. referido a la limitación de los empleados públicos para presentar pliegos de peticiones y celebrar convenciones colectivas.

La Corte declaró exequible la norma en el “entendido que para hacer efectivo el derecho a la negociación colectiva consagrado en el artículo 55 de la Constitución Política, y de conformidad con los Convenios 151 y 154 de

la OIT, las organizaciones sindicales de empleados públicos podrán acudir a otros medios que garanticen la concertación en las condiciones de trabajo, a partir de la solicitud que al respecto formulen estos sindicatos, mientras el Congreso de la República regule el procedimiento para el efecto”.

Sustentó su decisión inicialmente, en la inexistencia de cosa juzgada constitucional respecto de la norma por cuanto había sido estudiada mediante la sentencia C-110 de 1994, distinguiendo que en aquel momento se analizó la prohibición, sin que existieran las leyes 411 de 1997 y 524 de 1999 que aprobaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, en relación con la libertad sindicalización y negociación de los trabajadores estatales. Sin haber asumido el punto que se debate en este caso respecto a la formulación de pliegos de peticiones.

Recuerda la Corporación que mediante sentencias C-377 de 1998 y C-161 de 2000, declaró exequibles las leyes aprobatorias de los convenios, antes mencionados y que los mismos establecen las siguientes directrices:

- (i) hacen parte de la legislación interna del país los Convenios 151 y 154 de la OIT, incorporados a través de las Leyes 411 de 1998 y 524 de 1999;
- (ii) se despejan las dudas que pudieren existir respecto de la garantía constitucional sobre el derecho de sindicalización de los empleados públicos, en el sentido de que indiscutiblemente tienen derecho a hacerlo;
- (iii) también se despejan las dudas respecto del derecho de los empleados públicos de realizar negociaciones colectivas, pues gozan del ejercicio del derecho de presentar peticiones y consultas, y ser oídas y tenidas en cuenta;
- (iv) los empleados públicos si bien no gozan de los plenos derechos de asociación y convención colectiva, como ocurre con los trabajadores oficiales, la Constitución y los Convenios sí les permiten participar en la determinación de sus condiciones de empleo, siempre y cuando se entienda que en última instancia, la decisión final corresponde al Congreso de la República y al Presidente, en el plano nacional, y a las asambleas, concejos, gobernadores y alcaldes, en el plano territorial;
- (v) que los objetivos de la negociación colectiva se centran en la concertación voluntaria y libre de las condiciones de trabajo, en la necesidad del diálogo encaminado a afianzar el clima de tranquilidad social, en la participación

de todos en las decisiones que los afectan, en la defensa de los intereses comunes, en la garantía de ser oídos y atendidos los representantes de las partes; (vi) que el concepto de empleados públicos excluidos del derecho de sindicalizarse es restringido. Esto quiere decir, que la regla general es la libertad de sindicalizarse, y la excepción al goce de tal derecho, sólo comprendería a servidores de “alto nivel que tengan poder decisorio o desempeñen cargos directivos, o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.” Además, se excluye a las fuerzas armadas por expresa prohibición constitucional (arts. 39 y 218 de la Carta).

Distinguió las expresiones pliego de peticiones y negociación colectiva señalando que la “negociación colectiva es el género y la convención colectiva y el pliego de peticiones son la especie” y por tanto, estas últimas pueden ser objeto de restricciones ligadas al interés general. Pero también observó la necesidad de reglamentar el procedimiento de la negociación colectiva de los empleados públicos; compromiso derivado de la ratificación de los convenios.

La constitucionalidad de la negociación colectiva de los empleados públicos resulta armónica con decisiones anteriores sobre el tema, pero además, cristaliza los compromisos internacionales del Estado colombiano; ampliando el marco de acción de la democracia sindical y presionando al legislador para regular internamente el desarrollo de los convenios ratificados para que la posibilidad de asociarse y negociar en el sector público sea una realidad; hecho este que constituye un avance del derecho colectivo del trabajo.

En virtud de la sentencia T- 683 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se resolvió la tutela interpuesta por una organización sindical contra la decisión del Tribunal Superior de Bogotá, que negó el amparo por fuero sindical convencional a un integrante de la comisión de reclamos, debido a la prohibición legal del artículo 12 de la ley 584 de 2000 que señaló que “no pueden existir en una misma empresa más de una comisión estatutaria de reclamos”.

La Corte Constitucional con fundamento en el principio de favorabilidad señaló que el actor gozaba de fuero sindical “porque las disposiciones de la convención, como derechos pactados por las partes superando los límites mínimos de una ley, permitía que los miembros de las comisiones de reclamos seccionales tuvieran fuero sindical. Por su parte, aplicar la ley (artículo 12 de la Ley 584 de 2000) suponía, primero ignorar los acuerdos previos y vigentes pactados por las partes y que generaban una conquista laboral y segundo sorprender al trabajador con una decisión totalmente contraria a la que había mantenido el Tribunal en casos esencialmente iguales”.

Determinó de esta manera que el Tribunal incurrió en vía de hecho, al acoger la interpretación menos favorable entre las dos normas antes mencionadas, aplicables al caso, desconociendo el debido proceso, el derecho al acceso a la administración de justicia y además, el respeto por el propio precedente, dado que esta misma Corporación había decidido casos similares reconociendo el fuero convencional.

Se decidió así revocar la sentencia que negó la tutela y dejar sin efecto la sentencia de la Sala de Decisión Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el que debía dictar nuevamente sentencia de conformidad con las consideraciones de la Corte Constitucional.

La sentencia C-986 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) estudió la constitucionalidad de los siguientes apartes del artículo 1º del acto legislativo 01 de 2005:

Las personas cuyo derecho a la pensión se cause a partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán recibir más de trece (13) mesadas pensionales al año”.

(...) Parágrafo 2º. A partir de la vigencia del presente Acto Legislativo no podrán establecerse en pactos, convenciones colectivas de trabajo, laudos o acto jurídico alguno, condiciones pensionales diferentes a las establecidas en las leyes del Sistema General de Pensiones.

La Corte se inhibió de resolver las acusaciones de la demanda por cuanto “no basta que el ciudadano que demanda un acto legislativo califique la reforma constitucional de ser una sustitución parcial de la Carta. Es necesario que su argumento muestre dicha sustitución en lugar de señalar las contradicciones materiales entre el Acto legislativo acusado y el bloque de constitucionalidad”.

La sentencia T-997 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) estudió la tutela propuesta contra La Previsora S.A. por cuanto se excluyó a un grupo de directivos de los beneficios convencionales. Una nueva clasificación del personal directivo apartó del acuerdo convencional a otros trabajadores que venían siendo cobijados por éste. En la primera y segunda instancia se negó el amparo por considerar que existían otros mecanismos.

La Corte Constitucional mantuvo la línea jurisprudencial acerca de que la exigencia de cumplimiento de una convención colectiva debe hacerse ante los jueces laborales y no, constitucionales, salvo que medie un derecho fundamental o se cierna un perjuicio irremediable. Por tanto, confirmó los fallos impugnados que negaron el amparo.

A través de la sentencia C-280 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) se conoció la demanda de constitucionalidad contra el artículo 2 del decreto ley 254 de 2000, sobre liquidación de entidades públicas del orden nacional y en concreto, el numeral f) de la norma que dice: “(...) f) La prohibición expresa al representante legal de la entidad de realizar cualquier tipo de actividades que impliquen la celebración de pactos o convenciones colectivas o cualquier otro acto que no esté dirigido a la liquidación de la entidad. Esta prohibición opera a partir de la expedición del decreto que ordena la disolución y liquidación de la entidad”.

La Corte reflexionó acerca de los derechos de asociación y negociación colectiva en la jurisprudencia constitucional, distinguiéndolos y definiendo su ámbito de protección.

El derecho de asociación sindical involucra: i) el derecho a agruparse o no en grupos con intereses comunes; ii) el reconocimiento de personería

jurídica automática, sin intervención estatal; iii) el definir su “estructura, organización y funcionamiento” de manera concertada entre sus afiliados y darse sus propios estatutos o reformarlos, con sujeción a la ley y principios democráticos; iv) la aprobación de políticas, planes y programas de acción para su desarrollo y fortalecimiento; v) la cancelación o suspensión de personería jurídica por vía judicial; vi) el derecho a federarse y confederarse.

Y al derecho de negociación colectiva le definió contornos amplios que superan el mero pliego de peticiones y las convenciones colectivas de trabajo, admitiendo múltiples formas de negociación entre empleadores y trabajadores.

Destacó la diferente naturaleza de estos derechos, puesto que “el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental” y el de negociación “prima facie no tiene este carácter, aunque puede adquirirlo cuando su desconocimiento implica la vulneración o amenaza de los derechos al trabajo o de asociación sindical” y el carácter relativo de ambos derechos por la posibilidad de cancelar la personería jurídica sindical y excluir de este derecho a los miembros de la fuerza pública, entre otras restricciones consideradas exequibles en varios fallos de la Corte, provenientes del legislador y cuya finalidad es dar prelación al interés general, cumplir la política económica y social del Estado, lograr la estabilidad macroeconómica y la función social de la empresas, entre otras.

En torno a la negociación colectiva rememoró el análisis del derecho a la luz del convenio 154 de OIT, en armonía con el artículo 3º del Convenio 135 de la OIT que consagró dos categorías de representantes sindicales, los elegidos por el sindicato y los elegidos por los trabajadores de la empresa.

Por tanto, observó que la reglamentación demandada constituía una restricción razonable de los derechos de asociación y negociación colectiva, declarando su exequibilidad.

La sentencia T-1024 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) estudió la tutela formulada contra la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá, que negó el reintegro de un trabajador partícipe de una comisión de reclamos.

La vía de hecho para el actor consistía en la inadmisibles interpretación de las normas al exigir que sólo gozaba de fuero sindical aquella comisión de reclamos que primero notificara su designación al empleador.

La Corte determinó que con fundamento en la sentencia C-201 de 2002 ante la coexistencia de sindicatos en una empresa, todos tienen derecho a designar su comisión de reclamos, sin sujeción al número de integrantes del sindicato. La tesis contraria “significa negarle la posibilidad de participación y de recibir un tratamiento igualitario al sindicato que no notificó de primero la integración de su comisión estatutaria de reclamos. Pero, además, en este caso puede llegarse también a la situación absurda de que se quede sin protección sindical para su comisión estatutaria de reclamos el sindicato cuyos afiliados constituyan la abrumadora mayoría de los trabajadores de una empresa, simplemente porque esa organización sindical, años atrás, tardó en inscribir a los integrantes de la comisión de reclamos”. Por consiguiente confirió el amparo y ordenó al Tribunal dictar una nueva sentencia, según los parámetros establecidos en el presente fallo.

La sentencia C-063 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández) estudió la constitucionalidad del artículo 26 del decreto legislativo 2351 de 1965 sobre representación sindical, específicamente el siguiente numeral: “(...)2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa”.

La Corte declaró inexecutable el texto demandado teniendo en cuenta sus múltiples precedentes en torno a la representación sindical, manifestando que: “el impedimento absoluto a los sindicatos minoritarios, de negociar colectivamente, no atiende los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y vulnera no solo el derecho de negociación colectiva sino también el de libertad sindical, eje fundamental de los derechos de los trabajadores (...)”. Si se admite como lo ha hecho la jurisprudencia colombiana la coexistencia de sindicatos, la lógica consecuencia es que se permita la negociación a todos ellos, independientemente del número de afiliados, porque la negociación es una expresión derivada del derecho de asociación sindical.

Refirió el contenido de los numerales 2 y 3 del artículo 11 del decreto 1373 de 1966, reglamentario del artículo demandado, para señalar que la prelación a los sindicatos mayoritarios atenta contra la autonomía y libertad sindical de los trabajadores, y controvierte el riesgo de la atomización sindical que se le adscribe a la posibilidad de que coexistan diversas negociaciones en una empresas, señalando que el fin deseado es “asegurar la participación directa de cada uno de de tales sindicatos en las negociaciones que conduzcan a la suscripción de la correspondiente convención colectiva de trabajo”. Así, no encontró válida la restricción de la norma demandada y declaró su exclusión del ordenamiento jurídico.

La sentencia T-096 de 2010 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez) analizó la acción de amparo interpuesta por un grupo de trabajadores contra la sentencia proferida por jueces laborales que autorizaron el levantamiento de fueros sindicales, con fundamento en la autorización de despido colectivo emanada del Ministerio del Trabajo. La Corte luego de observar que el empleador utilizó dicha autorización como justa causa para levantar sólo el fuero sindical, decidió amparar los derechos de los trabajadores, disponiendo a los jueces analizar todas las circunstancias que rodean el caso y proferir el fallo de acuerdo con la realidad objetiva que motivó la solicitud del despido colectivo, que en el asunto versaba sobre las necesidades de modernización de la empresa. Advirtió la Corte que: “(...) el derecho a la asociación sindical se transgrede cuando mediando una autorización para efectuar un despido colectivo, el empleador en uso de esta facultad suprime únicamente los cargos en los que se encuentran trabajadores aforados, teniendo la posibilidad de prescindir de otros cargos reduciendo injustificadamente la planta de personal a fin de impedir la constitución de un sindicato de trabajadores; o teniendo el propósito de que éste último incurra en una causal de disolución (...)”.

La valoración que exigió la Corte Constitucional a los jueces laborales de las justas causas para promover el levantamiento de fuero, respalda una de las principales garantías del principio de democracia sindical, dado que, sin el fuero sindical no es posible adelantar reclamaciones, ni defender los intereses de los trabajadores.

La sentencia C-330 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto) estudió la constitucionalidad de las siguientes normas:

Tabla 3. Sentencia C-330 de 2012.

Norma	Contenido	Decisión
Artículo 432: Delegados	<p>Siempre que se presente un conflicto colectivo que pueda dar por resultado la suspensión del trabajo, o que deba ser solucionado mediante el arbitramento obligatorio, el respectivo sindicato o los trabajadores nombrarán una delegación para que presente al (empleador), o a quien lo represente, el pliego de las peticiones que formulan.</p>	Exequible
Artículo 61 de Ley 50 de 1990, que modificó el artículo 444 del C.S.del T, modificado por el artículo 9 de la ley 39 de 1985.	<p>ARTICULO 444. DECISION DE LOS TRABAJADORES.</p> <p>Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.</p> <p>La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la terminación de la etapa de arreglo directo, mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores.</p> <p>Para este efecto, si los afiliados al sindicato o sindicatos mayoritarios o los demás trabajadores de la empresa, laboran en más de un municipio, se celebrarán asambleas en cada uno de ellos, en las cuales se ejercerá la votación en la forma prevista en este artículo y, el resultado final de ésta lo constituirá la sumatoria de los votos emitidos en cada una de las asambleas.</p>	Exequible

Norma	Contenido	Decisión
<p>Artículo 62 de la ley 50 de 1990, que modificó art. 445 C.S. delT., modificado por el art. 10 de la ley 39 de 1985.</p>	<p>DESARROLLO DE LA HUELGA. (...) 2. Durante el desarrollo de la huelga, la mayoría de los trabajadores de la empresa o la asamblea general del sindicato o sindicatos que agrupen más de la mitad de aquellos trabajadores, podrán determinar someter el diferendo a la decisión de un Tribunal de Arbitramento.</p>	<p>Exequible</p>
<p>Artículo 18, ley 584 de 2000, que modificó inc. 1º num. 3o. art. 448 del C.S.delT., subrogado por art. 63 Ley 50 de 1990.</p>	<p>Artículo 448 numeral 3o. Declarada la huelga, el sindicato o sindicatos que agrupen la mayoría de los trabajadores de la empresa o, en defecto de estos, de los trabajadores en asamblea general, podrán someter a votación la totalidad de los trabajadores de la empresa, si desean o no, sujetar las diferencias persistentes a fallo arbitral. Si la mayoría absoluta de ellos optare por el tribunal, no se suspenderá el trabajo o se reanudará dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles de hallarse suspendido.</p>	<p>Exequible</p>
<p>Artículo 19 ley 584 de 2000, que modifica art. 452 C.S. delT., subrogado art. 34 decreto 2351 de 1965.</p>	<p>Procedencia del arbitramento. 1. Serán sometidos a arbitramento obligatorio: a) Los conflictos colectivos de trabajo que se presenten en los servicios públicos esenciales y que no hubieren podido resolverse mediante arreglo directo; b) Los conflictos colectivos del trabajo en que los trabajadores optaren por el arbitramento, conforme a lo establecido en el artículo 444 de este Código; c) Los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente. Los conflictos colectivos en otras empresas podrán ser sometidos a arbitramento voluntario por acuerdo de las partes.</p>	<p>Exequible</p>

Norma	Contenido	Decisión
<p>Artículo 1º Ley 1210 de 2008, que modifica el num. 4 del art. 448 C.S. del T.</p>	<p>Funciones de las autoridades. (...) 4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el empleador y los trabajadores durante los tres (3) días hábiles siguientes, podrán convenir cualquier mecanismo de composición, conciliación o arbitraje para poner término a las diferencias. Si en este lapso las partes no pudieren convenir un arreglo o establecer un mecanismo alternativo de composición para la solución del conflicto que les distancia, de oficio o a petición de parte, intervendrá una subcomisión de la Comisión de Concertación de Políticas Salariales y Laborales, al tenor de lo dispuesto en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996. Esta subcomisión ejercerá sus buenos oficios durante un término máximo de cinco (5) días hábiles contados a partir del día hábil siguiente al vencimiento del término de los tres (3) días hábiles de que trate este artículo. Dicho término será perentorio y correrá aún cuando la comisión no intervenga. Si vencidos los cinco (5) días hábiles no es posible llegar a una solución definitiva, ambas partes solicitarán al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del tribunal de arbitramento. Efectuada la convocatoria del Tribunal de Arbitramento los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles. Sin perjuicio de lo anterior la comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales, podrá ejercer la función indicada en el artículo 9o de la Ley 278 de 1996.</p>	<p>Exequibei</p>

Norma	Contenido	Decisión
<p>Artículo 3º ley 48 de 1968.</p>	<p>“2º. En cualquier momento, antes de la declaración de huelga o durante su desarrollo, el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos, los trabajadores, en asamblea general, podrá solicitar que las diferencias precisas respecto de las cuales no se haya producido acuerdo entre las partes en las etapas de arreglo directo y de conciliación, sean sometidas al fallo de un tribunal de arbitramento obligatorio constituido en la forma que se determina más adelante.</p> <p>(...) 3º. El tribunal de arbitramento obligatorio se compondrá de tres miembros designados así: uno por la empresa, otro por el sindicato o sindicatos a que estén afiliados más de la mitad de los trabajadores, o en defecto de éstos por los trabajadores, en asamblea general, y el tercero de común acuerdo por dichos dos árbitros.</p>	<p>Exequible</p>
<p>Artículo 139 C.P.del T.</p>	<p>PROCEDIMIENTO ESTABLECIDO EN CONVENCIONES COLECTIVAS. Cuando en una convención colectiva las partes estipulen el establecimiento de tribunales o comisiones de arbitraje de carácter permanente, se estará a los términos de la convención, en todo lo relacionado con su constitución, competencia y procedimiento para la decisión de las controversias correspondientes, y sólo a falta de disposición especial se aplicarán las normas del presente Capítulo.</p>	<p>Exequible</p>

Norma	Contenido	Decisión
<p>Artículo 143 HOMOLOGACION DE LAUDOS DE TRIBUNALES ESPECIALES.</p>	<p>El laudo que profiera un Tribunal especial de arbitramento, cuando el arbitraje fuere de carácter obligatorio, será remitido con todos sus antecedentes al Tribunal Supremo del Trabajo, para su homologación, a solicitud de una de las partes o de ambas, presentada dentro de los tres días siguientes al de su notificación.</p> <p>El Tribunal, dentro del término de cinco días, verificará la regularidad del laudo y lo declarará exequible, confiriéndole fuerza de sentencia, si el Tribunal de Arbitramento no hubiere extralimitado el objeto para el cual se le convocó, o lo anulará en caso contrario.</p> <p>Si el Tribunal hallare que no se decidieron algunas de las cuestiones indicadas en el Decreto de convocatoria, devolverá el expediente a los árbitros, con el fin de que se pronuncien sobre ellas, señalándoles plazo al efecto, sin perjuicio de que ordene, si lo estima conveniente, la homologación de lo ya decidido.</p>	<p>Exequible</p>
<p>Artículo 65 ley 143 de 1994.</p>	<p>A la terminación de la concesión deben revertir a la entidad concedente todos los bienes señalados en el contrato para tal fin, mediante el reconocimiento y pago al concesionario del valor de salvamento de las instalaciones para los casos contemplados en los contratos respectivos, determinados por peritos designados, uno por cada una de las partes y un tercero de común acuerdo entre los dos anteriores.</p> <p>Si una de las partes no acepta el dictamen pericial, la situación se resolverá mediante un Tribunal de Arbitramento que emita fallo en derecho. Su integración y funcionamiento se hará conforme a las normas vigentes en la ley de Contratación Pública.</p>	<p>Inexequible</p>

Norma	Contenido	Decisión
Artículo 111 ley 446 de 1998.	El arbitraje puede ser en derecho, en equidad o técnico. El arbitraje en derecho es aquel en el cual los árbitros fundamentan su decisión en el derecho positivo vigente. En este evento el Árbitro deberá ser Abogado inscrito. El arbitraje en equidad es aquel en que los árbitros deciden según el sentido común y la equidad. Cuando los árbitros pronuncian su fallo en razón de sus específicos conocimientos en una determinada ciencia, arte u oficio, el arbitraje es técnico.	Exequible
Artículo 130. Definición.	La amigable composición es un mecanismo de solución de conflictos, por medio del cual dos o más particulares delegan en un tercero, denominado amigable componedor, la facultad de precisar, con fuerza vinculante para ellas, el estado, las partes y la forma de cumplimiento de un negocio jurídico particular. El amigable componedor podrá ser singular o plural.	Exequible
Artículo 131. Efectos.	La decisión del amigable componedor producirá los efectos legales relativos a la transacción.	Exequible
Artículo 132.	DESIGNACION. Las partes podrán nombrar al amigable componedor directamente o delegar en un tercero la designación. El tercero delegado por las partes para nombrar al amigable componedor puede ser una persona natural o jurídica.	Exequible
Artículo 46 decreto 2279 de 1989.	Arbitramento Técnico. Habrá lugar a arbitramento técnico cuando las partes convengan someter a la decisión de expertos en una ciencia o arte las controversias susceptibles de transacción que entre ellas se susciten. Las materias respectivas y el alcance de las facultades de los árbitros se expresaran en el pacto arbitral.	Exequible.

Norma	Contenido	Decisión
Artículo 74 ley 80 de 1993.	DEL ARBITRAMENTO O PERICIA TÉCNICOS. Las partes podrán pactar que las diferencias de carácter exclusivamente técnico se sometan al criterio de expertos designados directamente por ellas o que se sometan al parecer de un organismo consultivo del Gobierno, al de una asociación profesional o a un centro docente universitario o de enseñanza superior. La decisión adoptada será definitiva.	Exequible

Fuente: Elaboración propia

Para abordar el estudio la Corte definió seis problemas centrales que se sintetizan en i) la vulneración del carácter voluntario del arbitramento, cuando se obliga a las partes a acudir a dicha figura, sin mediar consentimiento previo o concomitante (ley 1210 de 2008; artículo 19 Ley 584 de 2000, ley 48 de 1968; artículo 432 Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 143 del Decreto-Ley 2158 de 1948); ii) cuando remite a particulares la solución de un conflicto (artículo 65 ley 143 de 1994); iii) cuando exige la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa o de la asamblea sindical para decidirlo, en lugar de la unanimidad (artículos 61 y 62 de la Ley 50 de 1990; artículo 18 de la Ley 584 de 2000); iv) cuando faculta que por convención colectiva se establezcan tribunales permanentes desconociendo el carácter temporal de esta modalidad de administración de justicia; v) cuando además del arbitraje en derecho y en equidad, crea el arbitraje técnico y vi) cuando establece la amigable composición, trasladando a un particular, la administración de justicia.

Igualmente descartó la existencia de cosa juzgada constitucional, pese a que varias de las normas acusadas fueron analizadas en las sentencias C-548 de 1994, C-085 de 1995, C-672 de 1999, C-330 de 2000, C-098 de 2001 y C-696 de 2008.

La Corporación determinó la exequibilidad de todas las normas acusadas con excepción de la ley 143 de 1994, para lo cual la Corte recordó que las características del arbitramento son las siguientes: i) constituye un

mecanismo alternativo de solución de conflictos; ii) es de carácter voluntario o “libre habilitación”; iii) es temporal, iv) excepcional y v) es una institución de orden procesal. Distingue en materia laboral la existencia del arbitramento (i) obligatorio y (ii) el voluntario, y sus diferentes características, así como también, la amigable composición.

Luego se detuvo en cada grupo normativo y determinó que existen fines constitucionales que justifican la imposición del arbitramento obligatorio en materia laboral como “la obligación estatal de proveer mecanismos de solución pacífica de controversias laborales, la preservación de la empresa como unidad productiva, e incluso los derechos de los trabajadores y la protección de valores y principios constitucionales relacionados con la protección del trabajo”; sin que existan otros mecanismos igualmente efectivos para armonizar empresa-trabajador.

Respecto a la decisión mayoritaria exigida para acudir al arbitramento reflexionó así: “(...) si el funcionamiento de los sindicatos y de las organizaciones sociales está sujeto a los principios democráticos, conforme al artículo 39 de la Constitución, no puede ser excepción uno de los actos más importantes que estos realizan que es, en este caso la convocatoria a tribunal de obligatorio y la regla de la mayoría prevista en la disposición acusada constituye una expresión de dicho principio constitucional”.

Con relación al carácter permanente que exhiben las normas, señaló que “se trata de una antinomia aparente, pues la disposición acusada no prevé la existencia de tribunales de arbitramento que estén en funcionamiento de manera continua, tal como lo hacen los despachos judiciales, puesto que tales tribunales o comisiones sólo serán convocados cuando surja una controversia laboral y administrarán justicia de manera transitoria, es decir, mientras zanján el diferendo sometido a su conocimiento”.

La viabilidad de arbitramento técnico no generó reproche a la Corte porque el artículo 116 de la C.P. al referirse al fallo en derecho o equidad no excluye otras posibilidades como el fallo técnico, y más cuando provienen del legislador.

Finalmente, en torno a la amigable composición y la presencia de particular impartiendo justicia señaló que se trata de una alternativa contractual y no procesal, por lo mismo no involucra administración de justicia. Es un nuevo contrato o una modificación del existente.

La sentencia SU-424 de 2012 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) definió la tutela interpuesta contra la decisión de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, con origen en el proceso instaurado contra el Sindicato de Trabajadores Municipales de Medellín, por su secretaria auxiliar, quien reclamaba para sí entre otras pretensiones el reconocimiento de pensión de jubilación convencional. Tramitado el proceso ordinario culminó con de sentencia de casación favorable a sus intereses, sin embargo, al proferirse la sentencia complementaria, la Corte Suprema de Justicia observó que adolece de la prueba idónea de la Convención Colectiva de Trabajo.

La Corte determinó que no existió defecto sustantivo en la exigencia de la Corte Suprema de Justicia de acreditar debidamente la convención colectiva de trabajo de la cual la accionante pretendía derivar sus derechos. Indicó que se incurrió en un defecto procedimental por cuanto la Corte Suprema de Justicia dejó de pronunciarse sobre cada una de las pretensiones reclamadas. En consecuencia, tuteló el debido proceso y dejó en firme la decisión del Juzgado Laboral del Circuito por el cual se reconocieron las pretensiones a la demandante.

Esta sentencia visualiza una de las problemáticas que los sindicatos en su fuero interno no han solventado en debida forma, puesto que en su relación con sus trabajadores suelen incurrir en desafueros que denigran de la actividad sindical.

Por medio de la sentencia T-028 de 2013 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla) se resolvió la tutela interpuesta por un trabajador que alegó a su favor contar con estabilidad laboral convencional, al predicarse que en dicha empresa todos los contratos eran a término indefinido y porque además, gozaba de garantía foral como directivo sindical. Esta garantía fue replicada por la empresa, dado que la elección se hizo con posterioridad al aviso de no prórroga del contrato a término fijo con el que el trabajador se vinculó.

La Corte concluyó: i) “que todos los contratos a término fijo se consideran como indefinidos a excepción de los que sean de carácter temporal”, ii) el trabajador gozaba de fuero sindical, iii) el despido se hizo sin autorización judicial y iv) la desvinculación “carecía de causa legal y resultaba violatoria de la garantía foral”. En consecuencia concedió la tutela impetrada.

Este fallo refuerza el principio de democracia sindical al respaldar las decisiones mayoritarias de la organización sindical al elegir a sus directivos, más aún cuando un acuerdo convencional modificó la naturaleza de todos los vínculos contractuales. Esto se aprecia como una garantía de equilibrio entre las partes y un límite a la autonomía del empleador frente a la estabilidad laboral.

La sentencia T-148 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) revisó el fallo de tutela proferido por la Sala Laboral de un Tribunal Superior, que negó la condición de aforada sindical a una integrante de la comisión estatutaria de reclamos y por ende su reintegro.

La Corte Constitucional reiteró sus líneas jurisprudenciales en materia del fuero sindical y el principio de favorabilidad para concluir, que el Tribunal incurrió en un defecto sustantivo y en un defecto fáctico cuando desconoció el fuero sindical que protegía a la tutelante en el momento de declaratoria de su insubsistencia.

La exigencia del Tribunal de la comunicación al empleador sobre la designación en la Comisión de Reclamos, partió de no haber valorado la prueba con la cual se demostraba que el empleador tenía conocimiento de tal hecho, a través del Ministerio del Trabajo. La Corte apeló al principio de favorabilidad diciendo: “Por lo tanto, en este caso, en atención a lo establecido por el artículo 53 de la Constitución, la duda en la apreciación de las pruebas debía resolverse a favor de la trabajadora”. Así, la Corte dejó sin efecto la sentencia del Tribunal y le ordenó proferir nueva decisión conforme a las consideraciones de la Corte Constitucional.

Llama la atención en este pronunciamiento el nuevo alcance que le otorga al principio de favorabilidad, dado que el indubio pro operario, solo operaba

cuando confluyen interpretaciones plausibles frente a una misma norma o cuando hay dos normas aplicables, pero jamás, para resolver las dudas fácticas.

Con ocasión del Auto 158 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo), la Corte negó la tutela interpuesta por una organización sindical debido al incumplimiento de la sentencia T-947 de 2009, en la que ordenó como medida transitoria el reintegro del trabajador amparado con fuero sindical hasta tanto la justicia ordinaria defina la acción de levantamiento de fuero sindical debido a la negativa de la empresa a cumplir el mencionado fallo judicial.

Al respecto la Corporación recordó que “cuando el amparo ha sido concedido por la Corte Constitucional, cuyos fallos son obligatorios e ineludibles y no pueden ser desconocidos, demorados ni tergiversados por los llamados a acatarlos”.

Sin embargo y dado que el incidente de desacato le compete resolverlo a la justicia ordinaria laboral, remitió el caso a la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, advirtiendo que debe resolver según lo indicado en este auto.

De esta manera, la Corte recuerda la trascendencia que tiene el fuero sindical como una garantía para el ejercicio democrático de los derechos sindicales.

Por medio de la sentencia C-741 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) se analizó la constitucionalidad del numeral 2 del artículo 233 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 2 de la ley 11 de 1984, en el aparte subrayado así:

2. Numeral modificado por el artículo 21 de la Ley 11 de 1984. El nuevo texto es el siguiente: El patrono que se niegue o eluda iniciar las conversaciones de arreglo directo dentro del término señalado será sancionado por las autoridades del trabajo con multas equivalentes al monto de cinco (5) a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto por cada día de mora,

a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. Para interponer los recursos legales contra las resoluciones de multa, el interesado deberá consignar previamente su valor a órdenes de dicho establecimiento.

Para la Corporación la aplicación del numeral demandado debe realizarse con fundamentos en criterios de justicia, equidad y proporcionalidad, lo que permite al administrador de justicia, analizar las circunstancias que rodean a cada caso en particular, de tal forma, que se salvaguarden los derechos de las partes, en oposición a una aplicación exegética de las normas, advirtiendo que dichas multas solo proceden cuando no hay dudas acerca del comportamiento del empleador opuesto a recibir e iniciar la etapa de arreglo directo.

Sobre la vulneración del principio de igualdad a los empleadores recordó la Corporación que dicho postulado no obliga al legislador a dar a todas las personas el mismo tratamiento, puesto que la diversidad de las condiciones fácticas, ciertas condiciones personales o prerrogativas institucionales, pueden justificar tratamientos particulares, siempre y cuando que de la diferencia de disposiciones no se deriva una discriminación arbitraria, puesto que no puede perderse de vista la autonomía legislativa de que goza el congreso colombiano.

En consecuencia advirtió la Corte: “En efecto, es a través de dichas medidas como el legislador puede compensar de manera real, la desigualdad existente entre el trabajador y el empleador, en razón no sólo de su situación económica, sino por la subordinación propia del contrato de trabajo. La norma acusada busca que el empleador no evite ni aplase la negociación colectiva, una vez presentado el pliego. Así las cosas, antes que vulnerar el principio de igualdad, la expresión acusada se ajusta a lo dispuesto en el artículo 13 Superior, según el cual es deber del Estado promover las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva”.

Con estos razonamientos decidió la exequibilidad de la expresión demandada salvaguardando la democracia sindical vista como la protección que brinda la ley frente a las conductas patronales tendientes a desconocer o controlar el proceso de negociación colectiva, que es un derecho inherente a las

organizaciones sindicales en la regulación de sus condiciones de trabajo. Por esta razón, conductas patronales como la resistencia o elusión a la negociación colectiva resultan abiertamente contrarias a los mandatos internacionales, constitucionales y legales.

Mediante la sentencia C-796 de 2014 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub) se estudió la demanda de constitucionalidad propuesta contra el numeral h) del artículo 430 del C.S. del T. que prohíbe la huelga en las actividades “(...) h) (...) de explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados, cuando estén destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país, a juicio del gobierno”.

Para la Corporación en actividades como las del numeral analizado y dado que se trata de un servicio “trascendental” en el evento de la huelga “deben acordarse mínimos de prestación con el fin de no afectar de forma desproporcionada a los usuarios”.

Recordó la Corte que el legislador tiene amplia autonomía para clasificar los servicios públicos esenciales de conformidad con su capacidad de afectar “ la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población independientemente de que en principio se encuentren en el listado de aquellos que no se consideran como esenciales”, por lo que exhortó una vez más al Congreso para que cumpla con el mandato contenido en el artículo 56 de la Constitución Política otorgándole un plazo de dos años para proferir tal regulación.

Consideró que las actividades en cuestión se relacionan con un servicio trascendental, de modo que aunque no es posible proscribir de forma definitiva la huelga, en caso de que se ejerza, deben acordarse mínimos de prestación con el fin de no afectar de forma desproporcionada a los usuarios. Además, observó que aunque existe reserva de ley en esta materia, el legislador al definir los casos en los que las actividades de “explotación, refinación, transporte y distribución de petróleo y sus derivados” están “destinadas al abastecimiento normal de combustibles del país” y por ello no pueden ser escenario de huelgas, debe tener en cuenta unos criterios materiales que se desprenden del texto constitucional y el bloque de constitucionalidad, razón por la cual declaró exequible la disposición.

2.2.1 Síntesis argumentativa de la Corte Constitucional

La anterior revisión jurisprudencial permite identificar la utilización del principio de democracia sindical para dirimir asuntos relacionados principalmente con la etapa de consolidación de la vida sindical, en tanto que, se regula las garantías para los trabajadores sindicalizados, para los directivos y quienes se encuentran en conflicto colectivo, el cual debe seguir una ruta en pro del entendimiento de las partes, de allí que se analicen aspectos relacionados con el surgimiento del fuero, las restricciones para la garantía foral, el fuero en el servicio público, el despido de aforados en negociación colectiva o en reestructuración de la entidad y el levantamiento de fuero cuando existe autorización de despido colectivo.

En honor a la democracia se estructura la huelga como uno de los momentos más álgidos del conflicto económico colectivo, definiendo quiénes pueden votar la huelga, qué quórum se requiere para hacerlo, en qué tipo de entidades y servicios se puede ir a la huelga, en qué actividades está prohibida, qué autoridad califica su ilegalidad, qué consecuencias jurídicas acarrea la intervención en un huelga, qué protección tienen los huelguistas, cuándo hay lugar a la retención del salario, las diferencias entre la huelga y el paro.

En los conflictos no resueltos se plantea la alternativa de optar por el arbitramento o de acudir necesariamente a este mecanismo, ya que, un conflicto sin solución lesiona los derechos de la comunidad en la que se inserta el sindicato y la empresa, esto es, los usuarios de los servicios, sean públicos o privados.

Todas las regulaciones que preserva o amplía la jurisprudencia constitucional fortalecen el principio de la democracia sindical que exige la inclusión de las minorías, el respeto por las mayorías, la posibilidad de la divergencia, la validez del consenso y la necesidad del disenso.

2.3 Argumentos interpretativos del Consejo de Estado para la identificación del principio.

Retomando la pregunta sobre si la jurisprudencia del Consejo de Estado desarrolla o no el principio de democracia sindical debe analizarse, el auto de

10 de marzo de 2005 (C.P. Alberto Arango Mantilla, radicación 2003-00390-01(4577-03) en el cual se estudió la acción de nulidad y restablecimiento del derecho propuesta por un empleador del sector bancario contra resoluciones proferidas por el Ministerio del Trabajo, conminando a iniciar la etapa de arreglo directo con su organización sindical.

El actor solicitó la suspensión provisional, teniendo en cuenta que el proceso de liquidación le impedía adquirir nuevos compromisos que perjudicaban los intereses de los acreedores al incrementarse las erogaciones. El Consejo negó la medida cautelar por cuanto no era grotesca la ilegalidad de una orden administrativa que lo único que procuraba era garantizar el derecho constitucional a la negociación colectiva de las organizaciones de trabajadores.

Esta decisión fortalece la democracia sindical al permitir a un sindicato el ejercicio pleno de sus derechos.

Con la sentencia de 22 de abril de 2005 (C.P. Darío Quiñones Pinilla, Radicación 2004-01139-02) se decidió la acción de cumplimiento propuesta por una organización sindical que pretendía que por vía judicial se obligara al empleador a dar apertura a la negociación colectiva, dado que por segunda oportunidad se había negado a tramitar las peticiones de los trabajadores.

El Consejo de Estado validó la acción de cumplimiento como único mecanismo para exigir a las autoridades atender sus deberes, de conformidad con la ley 393 de 1997, sin que se exigiera como requisito de procedibilidad el agotar la vía administrativa ante las autoridades del trabajo. De otra parte, consideró que si la denuncia de la convención colectiva se planteaba en forma oportuna y de igual manera, el pliego de peticiones, debía darse cumplimiento al artículo 433 del C. S. del T., conforme al cual, el empleador tenía que recibir a los delegados sindicales para iniciar las conversaciones, en los precisos términos de la norma.

Con este fallo la Corporación dio claridad acerca de la vía judicial pertinente para no frustrar el principio de democracia sindical consagrado internacional y constitucionalmente a favor de las organizaciones de trabajadores. Así

mismo, destacó el carácter reglado de la negociación al cual deben someterse tanto trabajadores como empleadores.

Con auto de 28 de septiembre de 2006 (C.P. Alejandro Ordóñez Maldonado, radicación 2005-02575-01(1497-06)), frente a la acción de nulidad simple propuesta por una universidad contra la pensión convencional de una empleada pública defirió la competencia a la jurisdicción contencioso administrativa, en razón de que, los conflictos relacionados con la seguridad social cuando versan sobre personas que pertenecen al régimen de transición se resuelven por el juez natural que se asignan en función de tipo vínculo existente con la administración pública.

El Consejo de Estado señaló: “es claro que los sindicatos de empleados públicos no tienen la posibilidad legal de generar un conflicto colectivo para entrar a discutir a través de un proceso de negociación colectiva incrementos salariales o cualesquiera otros beneficios relativos a la situación laboral de sus afiliados, toda vez que la fijación del régimen salarial y prestacional de éstos a nivel nacional se encuentra atribuida expresamente por la Constitución al Congreso de la República (art. 150, num. 19, ord. e) y al Presidente de la República en el evento del numeral 14 del artículo 189 *ibidem*”.

La negociación de sindicatos de empleados públicos ha sido tradicionalmente limitada en Colombia, por la equiparación de la capacidad de suscribir convenciones colectivas con la capacidad negociadora de las organizaciones sindicales, que puede recurrir a mecanismos variados para solucionar sus conflictos o aspiraciones. No obstante la reserva legal para la regulación de los salarios y prestaciones de los empleados públicos, y su indelegabilidad, ello no puede obstruir la posibilidad de negociación de los sindicatos de empleados públicos, lo cual, resulta factible en razón de los convenios internacionales. Este auto contraría la democracia sindical al restringir la actividad de los sindicatos de empleados públicos cuya existencia ha sido reconocida internacional y constitucionalmente.

Por medio de la sentencia de 20 de septiembre de 2007 (C.P. Bertha Lucía Ramírez de Paez, radicación 1999-00392-01(6680-05)) se decidió la acción de nulidad y restablecimiento de derecho impetrada por un docente de

universidad pública quien recibía una prima extralegal de origen convencional, en razón del acto administrativo por el cual se ordenó la suspensión de dicho pago, aduciendo que no le fue debidamente notificado y no pudo ejercer su derecho de defensa.

El Consejo de Estado dirimió la aspiración del docente recordando las limitaciones constitucionales que tiene el derecho de negociación de los empleados públicos cuyo sistema prestacional y salarial está determinado por la ley. En estos eventos, las prerrogativas extralegales no configuran derecho adquirido por su origen irregular.

La decisión judicial giró en torno a la negociación colectiva del sector público, la cual si bien ha sido admitida en Colombia, en virtud de la ratificación de los convenios internacionales (convenio 154) encuentra restricciones en la Carta Política de 1991 que son consecuentes con los principios de la administración pública y la protección del erario. No obstante, la capacidad de negociación de estos actores sociales ha sido vigorosa y reiterada en Colombia, conduciendo en muchas ocasiones a la expedición de normas que validan los pedimentos y las concesiones a favor de tal grupo de trabajadores. He ahí la necesidad de fortalecer la democracia sindical y tornar partícipes a los servidores públicos de mecanismos de negociación circunscritos a los presupuestos públicos.

Por medio de la sentencia de 6 de marzo de 2008 (C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, radicación 2004-00186-01(3536-04)) se analizó la acción de nulidad y restablecimiento del derecho impetrada por un sindicato de empleados públicos contra el Ministerio de la Protección Social, por la declaratoria de la ilegalidad de la suspensión colectiva del trabajo.

El Sindicato argumentó que la petición de ilegalidad presentada por la empresa fue resuelta el mismo día y notificada a la empresa, sin que fuera así, respecto del sindicato, ni de los trabajadores. De igual manera discutió que nunca existió interrupción del servicio, razón por la cual, la empresa canceló los salarios correspondientes y que fueron los directivos de la empresa, junto a las autoridades, las que ocasionaron algunos traumatismos.

La Corporación para resolver tuvo en cuenta el artículo 56 de la C.P. que establece la huelga como un derecho constitucional sólo restringido por razones de interés general, como ocurre en el caso de los servicios públicos esenciales, armonizado con los artículos 430 y 450 – numeral 1º) – literal a) del Código Sustantivo del Trabajo. Así mismo, validó la facultad administrativa de la declaratoria de ilegalidad del cese de actividades, por las funciones de policía que le fueron encomendadas al Ministerio. Sin embargo, respecto a la actuación del Ministerio, aclaró que:

La cesación de hecho en que incurrieron los trabajadores (...) no enerva la juridicidad imperiosa en toda actuación pública, como tampoco lo hacen las conductas que pudieron constituir actos vandálicos, reprochables desde todo punto de vista, pero incapaces de purgar la vulneración del derecho de defensa en que incurrió la administración al omitir la citación del Sindicato, en los términos del artículo 14 del Código Contencioso Administrativo que prescribe la citación de terceros interesados, lo que hubiera sido suficiente, por cuanto es el ente sindical el llamado a representar los intereses de los trabajadores ante la administración y en vía jurisdiccional.

Al decidir, el Consejo de Estado observó pertinente que para impugnar la ilegalidad debe demostrarse “no sólo la ilegalidad del acto que demanda, sino la situación protegida por el derecho en que se encuentra, que es sin lugar a duda el supuesto sustancial sobre el que se construyen las consecuencias reparatorias y restitutorias originadas en la decisión de anulación”. De tal manera, si bien decide anular la declaratoria de ilegalidad no accedió al restablecimiento del derecho, por considerar “penumbrosa la conducta realizada por las directivas sindicales”.

Es importante destacar que se aceptan restricciones al derecho de huelga por parte del Consejo de Estado, aunque preocupa la calificación de la ilegalidad por vía administrativa, que como en el caso presente, reflejó abuso de autoridad. No debe olvidarse que internacionalmente, la huelga está reconocida como una garantía de la democracia sindical, en todo caso, reglada de conformidad con el ordenamiento de cada país. Es interesante la ponderación de derechos que hizo el intérprete judicial para no dar patente de corso a los actos irregulares en que se suele incurrir en estos eventos.

A través de la sentencia proferida dentro de acción popular, el 8 de mayo de 2008 (C.P. Camilo Arciniegas Andrade, 2003-00569-01(AP) se manifestó el Consejo de Estado en torno a la injerencia que organizaciones sindicales de vendedores ambulantes tuvieron en el manejo del espacio público. Para la Corporación, sólo el Municipio tiene tal responsabilidad, razón por la cual, conminó al Municipio a actuar con diligencia para salvaguardar los derechos colectivos de quienes transitan por la vía pública y se liberó a los sindicatos de atender alguna obligación sobre esta materia, declarando probada la excepción de falta de legitimación en la causa por pasiva.

Cautiva de esta decisión cómo los sindicatos gremiales, carentes de empleador frente al cual controvertir, pueden en un momento determinado, adquirir reconocimiento como actores sociales, capaces de contribuir en la solución de los conflictos que se generen, más allá de la normatividad laboral, construyendo de esta manera, nuevas formas de política pública. Sin embargo, su activismo en la negociación se queda corto al enfrentar las posibilidades reales de ejecución de los acuerdos logrados. Acciones como ésta constituyen un real aporte a la validez de los principios democráticos.

La sentencia de 23 de octubre de 2008 (C.P. Rafael E. Ostau de Lafont Pianeta, radicación 2002-00330-01) se pronunció en torno a la acción de nulidad simple propuesta por un sindicato del sector eléctrico contra la Superintendencia de Servicios Públicos Domiciliarios, con la cual pretendía impedir la liquidación de una empresa electrificadora. Fundamentó su pretensión en las posibilidades financieras y comerciales de la entidad.

Para el Consejo de Estado, no se demostraron las falencias denunciadas por el sindicato y por el contrario, obraban pruebas contundentes sobre el estado financiero de la empresa que ameritaban su liquidación, como en su momento lo corroboró la Superintendencia demandada. En consecuencia, no se declaró la nulidad de la resolución.

En procura de la defensa de los intereses de sus afiliados, pero sobre todo para mantener la existencia de la organización sindical y ejercer el principio de democracia sindical, el sindicato está dotado de la facultad para adelantar acciones judiciales como la que motivó el presente asunto; conducta que

debe destacarse por el interés que se devela relacionado con el trabajo y el mantenimiento de fuentes de empleo.

De conformidad con la sentencia de 2 de abril de 2009 (C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, radicación 2006-00020-00(0404-06)) se decidió la acción de nulidad simple propuesta por un sindicato del sector petrolero contra el Ministerio de la Protección Social, por aprobar un Reglamento Interno de Trabajo que desconocía acuerdos convencionales, y provenía de la unilateralidad empresarial.

El Consejo de Estado observó que no se había agotado la vía gubernativa y que la acción había caducado, por tratarse de actos administrativos con efectos particulares y concretos. Esta sentencia trata un tema que tradicionalmente había sido considerado de competencia del empleador como era la elaboración del reglamento interno de trabajo, sin embargo, con las últimas reformas en materia laboral, se limita también la autonomía del empleador, dado el impacto en los contratos individuales de trabajo y su necesario sometimiento al orden jurídico vigente. Ello valida la injerencia del sindicato en el control de la autonomía empresarial y consolida la democracia sindical en la vida de la empresa.

Mediante la sentencia de 16 de abril de 2009 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 2005-00867-01(1814-07)) se dio respuesta a la acción de nulidad y restablecimiento del derecho interpuesta por una auxiliar de enfermería vinculada a una E.S.E. a quien le fue suprimido su cargo, previo estudio técnico. La trabajadora reclamó el reintegro o la indemnización estipulada en la convención colectiva suscrita entre las partes.

La Corporación mantuvo la decisión de no otorgar prosperidad a las pretensiones de la actora, avalando los procesos de fusión, modificación y reestructuración, “en la medida en que se hacen necesarios para mejorar la prestación de servicios públicos y efectivizar los principios propios de la administración pública” y reprochando la aplicabilidad de mandatos contenidos en la Convención Colectiva de Trabajo respecto de una empleada pública, para quien, se encontraba limitado el derecho a la negociación colectiva. Nuevamente la jurisprudencia reiterada en torno al no reconocimiento de

la posibilidad negociadora de los sindicatos de empleados públicos resulta contradictoria con los compromisos internacionales que ha ratificado el Estado colombiano.

La sentencia del 9 de julio de 2009 (M.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 2004-00015-01(0084-04)) definió la acción de nulidad simple instaurada por un sindicato contra el Ministerio de la Protección Social del cual emanaron actos administrativos que convocaron a Tribunal de Arbitramento.

El sindicato reclamó la nulidad porque luego de agotada la etapa de arreglo directo no se convocó a los trabajadores de la empresa para votar la huelga y pese a ello, el Ministerio consideró necesario intervenir a través de la designación de árbitros.

La ausencia de manifestación expresa del querer de los trabajadores y la no acreditación de las asambleas y su decisión, condujo al Consejo de Estado a declarar la nulidad de las resoluciones ministeriales, dado que, el artículo 377 del C.S. del T. determinó la forma cómo se acreditan las decisiones de los sindicatos y a su vez, la jurisdicción contenciosa reclama la aportación de originales o copias auténticas que permitan atestar los hechos acaecidos (sentencia de 28 de junio de 2008, radicación 2003-00618-01).

Por tanto, no estando demostrado el fracaso de la negociación colectiva con “las actas originales que dan cuenta de lo ocurrido en las asambleas en que se decidió acudir a la solución arbitrada” concluyó la Corporación “no podía el Ministerio de la Protección Social, convocar el tribunal de arbitramento”, máxime cuando el Ministerio argüía fundarse en la decisión de dos sindicatos minoritarios.

Enfatizó el Consejo de Estado que “ante la ausencia de prueba sobre la expresa vocación de las agremiaciones por la solución arbitrada, solo queda el mero capricho de la administración como fundamento”.

Este fallo apoyó los principios de democracia sindical porque respetó la decisión de los trabajadores y exigió su demostración a través de los

mecanismos internos por ellos dispuestos. Y además, porque el arbitramento es una etapa de la negociación a la cual se llega después de haber agotado en debida forma los momentos precedentes y siendo éste último mecanismo una enajenación del conflicto a terceros, es fundamental que provenga del querer de las partes.

Con la sentencia del 5 de noviembre de 2009 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 2004-00050-01(0523-04)) se abordó la acción de nulidad y restablecimiento del derecho propuesta por un sindicato del sector bancario contra la resolución del Ministerio de la Protección Social que aprobó el reglamento interno, omitiendo la publicación a los trabajadores y en el Diario Oficial.

Consideraron los demandantes que la ilegalidad surgía por i) irregularidades en la expedición y adopción del Reglamento y en el acto administrativo que le dio aprobación, y, ii) por el contenido del reglamento que desconocía normas constitucionales, legales, convencionales y contractuales anteriores.

El Consejo de Estado examinó el trámite de aprobación del reglamento interno de trabajo y concluyó que el sindicato sí fue enterado del proyecto presentado por la empresa, mediante notificación personal a su Presidente, lo cual garantizó la publicidad del documento y la plena participación en su elaboración. No logró el sindicato demostrar la falta de notificación.

Observó que el trámite se ajustaba al “principio democrático de que da cuenta la sentencia C-934 de 29 de septiembre de 2004, en que la Corte Constitucional prohijó la necesidad de procurar la participación de los trabajadores en la discusión del Reglamento interno de trabajo, y declaró exequibles los artículos 106, 118 y 119 del C.S.T.”.

Con relación a la falta de publicación en el Diario Oficial recordó que el Código Sustantivo de Trabajo no establece tal requisito frente al reglamento interno de trabajo. En lo atinente al contenido del reglamento se observó que el mismo contiene cláusula expresa de preservación de los derechos de los trabajadores. En consecuencia, negó la petición de nulidad y restablecimiento del derecho.

Esta decisión conservó la línea decisoria del Consejo de Estado respetuosa del derecho a la negociación y participación de las organizaciones sindicales en todos aquellos actos que afecten la vida laboral.

La sentencia del 24 de junio de 2010 (C.P. Luis Rafael Vergara Quintero, radicación 2004-00200-01(3920-04)) definió la acción de nulidad simple formulada por una organización sindical de empleados públicos contra el Ministerio de la Protección Social con ocasión de la declaratoria de ilegalidad de un cese de actividades. La demanda se sustentó en que dicha la actividad de la entidad no pertenecía a la categoría de servicios públicos esenciales y en la vulneración del debido proceso y derecho de defensa, por la falta de comunicación oportuna del trámite adelantado para declarar la ilegalidad.

Para resolver, el Consejo de Estado aclaró que: “La esencialidad del servicio no debe considerarse exclusivamente por el servicio mismo, esto es, por su naturaleza intrínseca, ni por la importancia de la actividad industrial, comercial o prestacional en la economía global del país y consecuentemente en relación con la magnitud del perjuicio que para ésta representa su interrupción por la huelga. Tampoco, aquélla puede radicar en la invocación abstracta de la utilidad pública o de la satisfacción de los intereses generales, la cual es consustancial a todo servicio público”. Por ello determinó que la educación y la formación integral que brinda la entidad si reviste carácter esencial, por tratarse de un derecho individual que beneficia a la colectividad.

De otra parte para la época, el Ministerio del Trabajo tenía la competencia para estudiar la ilegalidad de los ceses de actividades, sujeto en todo caso al respeto a los derechos fundamentales de debido proceso y defensa, que en este caso fueron vulnerados. No obstante que para el Consejo de Estado, en el presente asunto, el cese de actividades fue irregular, el desconocimiento inicial del debido proceso condujo a la declaratoria de nulidad de la ilegalidad.

Esta determinación ratificó la falta de objetividad de la autoridad administrativa cuando le correspondía calificar ceses de actividades de la propia administración y la proclividad a desconocer el trámite procedimental establecido, afectando de manera grave la democracia sindical.

2.3.1 Síntesis argumentativa del Consejo de Estado.

Del Consejo de Estado se aprecia una limitación fuerte del principio de democracia sindical cuando se restringe de manera contundente la capacidad negociadora de los sindicatos de empleados públicos en los aspectos salariales, prestacionales y más concretamente, en lo relacionado con seguridad social. Si bien existe un mandato constitucional para fundamentar estas decisiones también es cierto que debe pensarse en una alternativa que armonice el reconocimiento pleno de los derechos de organizaciones sindicales de los empleados públicos con los marcos fijados por la Constitución Nacional.

Un escenario positivo es el reconocimiento de la organización sindical como actor para fijar las normas que rijan la vida laboral, admitiendo su participación en la estructuración de los reglamentos internos de trabajo, prerrogativa reservada antes al empleador. Así mismo, el respeto por la ruta del desenvolvimiento del conflicto colectivo conduce a la Corporación a aceptar que no procede el arbitramento sin agotar las etapas previas.

2.4 Argumentos interpretativos de la Corte Suprema de Justicia para la identificación del principio

Buscando respuesta al mismo interrogante, esto es, ¿la Corte Suprema de Justicia desarrolla o no, el principio de democracia sindical? se inicia con el pronunciamiento del 20 de junio de 1997 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, radicación No. 10008) en el cual la Corte estudió el recurso de homologación propuesto contra un laudo arbitral en tribunal obligatorio, tendiente a superar el conflicto colectivo en las entidad de salud de las Fuerzas Militares.

Un artículo del fallo arbitral estableció que el empleador no podía tomar represalias contra los trabajadores oficiales sindicalizados cuando quiera que durante el trámite de una negociación colectiva realicen actividades tendientes a presionar la negociación, aunque ajustadas a la ley. En criterio del demandante, dicha disposición impedía la facultad sancionatoria del empleador, a pesar de que esta prerrogativa no es sólo de origen legal, sino también, reglamentaria y contractual.

A juicio de la Corte, se declaró exequible, acorde con la protección a la libertad sindical consagrada en los convenios 87 y 98 de la OIT que hacen parte de la legislación interna, en virtud del artículo 53 constitucional. Sobre la materia, manifestó la Corte:

(...) El cargo es infundado porque estar con las argumentaciones del recurrente sería tanto como admitir que los reglamentos internos y las estipulaciones contractuales pueden menoscabar esa protección especial (refiriéndose a la libertad sindical) lo cual estaría condenado a la ineficacia conforme al artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo. Y no puede perderse de vista que los actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical están prohibidos por el artículo 354 del mismo estatuto, subrogado por el 39 de la Ley 50 de 1990 y sancionados por el Código Penal (artículo 292).

La negociación colectiva es un derecho de las organizaciones sindicales, que tiene como finalidad mejorar las condiciones de trabajo y en ejercicio de tal prerrogativa, es válido realizar manifestaciones de apoyo a la negociación siempre que no excedan los límites legales. La costumbre patronal de reprimir estas expresiones condujo a ley laboral y penal considerarla contraria al principio de democracia sindical, de tal suerte, que el artículo demandado se limitó a reiterar la protección ya consagrada, nacional e internacionalmente.

En sentencia del 5 de junio de 2001 (M.P. Germán G. Valdés Sánchez, radicación No. 16788), la Corte decidió el recurso de homologación propuesto frente al laudo arbitral de tribunal obligatorio en el sector salud. La demandante sostuvo que los árbitros excedieron su competencia al hacer extensivo el laudo a empleados públicos. La Corporación declaró inexecutable la cláusula, al considerar que negociación colectiva respecto de empleados públicos tiene limitaciones. Manifestó que tal derecho es parte esencial “del principio de libertad sindical (...) toda vez que a través de este medio es como se cumple, esencialmente, uno de los objetivos inherentes al derecho de asociación sindical, como es el de concertar dentro de un proceso de discusión pacífica, acuerdos con los empleadores que se traduzcan en una mejoría de las remuneraciones y de las condiciones laborales de los trabajadores”.

Insistió la Corte que legalmente es viable establecer excepciones a la negociación colectivas tales como la del artículo 416 del C.S. del T., relativa a los empleados públicos porque “(...) no pueden presentar pliegos de peticiones ni celebrar convenciones colectivas...”.

Esta sentencia refleja la restricción existente del concepto de negociación colectiva, única y exclusivamente, a la gestión de convenciones colectivas de trabajo; desconociendo que la norma constitucional y los convenios de la OIT proclaman la democracia sindical y la posibilidad de la negociación colectiva tanto para el sector privado como público, en un escenario variopinto de opciones de acuerdo o salidas para los conflictos. Es paradójico que sea el sector público en Colombia, el que mayores movilizaciones ha protagonizado y el que ha obtenido mejores prerrogativas, generalmente al margen del trámite legal tradicionalmente concebido para sortear sus peticiones.

Con la sentencia del 24 de octubre de 2003 (MP. Luis Gonzalo Toro Correa, radicación No. 20753) la Corporación resolvió la aplicabilidad de una convención colectiva con la cual se reclamaba una pensión, que fue negada por el período de vigencia de la convención colectiva. Dijo así:

(...) En síntesis, en la negociación colectiva las partes tienen libertad para estipular las condiciones que regirán los beneficios que pacten, claro está dentro de las limitaciones que se han reseñado, criterio que obviamente se extiende al empleador cuando espontáneamente establece reconocimientos extralegales para sus trabajadores, de manera que si una estipulación determina, como en el presente caso, el carácter temporal de la prestación extralegal que prevé, sus efectos no van más allá de lo acordado y ello no resulta contrario al régimen constitucional y legal del país.

Esta sentencia hizo referencia a un tema polémico del derecho colectivo cual es el relacionado con los efectos jurídicos en el tiempo de la negociación colectiva y las regulaciones que a través de esta se crean. En el caso que se analiza, la Corporación limitó los efectos de la convención a los términos de su vigencia formal, sin analizar siquiera que el desmonte de los beneficios convencionales deben ser fruto de los acuerdos entre las partes que lo

crearon, estando totalmente proscrita su modificación unilateral, máxime cuando pudieron adquirirse derechos durante su vigencia o estar en curso de adquisición. Se debe recordar que el ordenamiento establece la prórroga automática de las convenciones colectivas cuando éstas no se denuncian, o cuando denunciadas no se formulan pliego de peticiones. Esto evidencia el espectro de duración en el tiempo que puede alcanzar una convención, desconociendo el principio de la democracia sindical ya que si la convención es producto del acuerdo, de la misma manera debe procederse para su desmonte.

En sentencia del 19 de agosto de 2004 (MP. Carlos Isaac Náder, radicación No. 22977), la Corporación resolvió el recurso de casación, planteado por un trabajador municipal sindicalizado que pretendía el reintegro contemplado en la Convención Colectiva de Trabajo, debido a la supresión de su cargo. Concluyó la Corte: “(...)la libertad sindical no puede verse como un impedimento u obstáculo para que la comunidad en general pueda verse beneficiada con mejores servicios públicos cuyo logro implique la reorientación del gasto público, uno de cuyos componentes puede ser la disminución de las partidas para gastos de personal (...)”.

La Corte reiteró sus decisiones del agosto 22 de 2001 (radicado 16165), julio 11 de 1995 (Rad. 7392) y octubre 27 de 1995 (Rad. 7762), por cuanto ante la duda entre “la norma convencional y los preceptos legales que, por excepción, permiten la supresión del cargo que ocupaba el demandante y su consiguiente desvinculación” el intérprete debe inclinarse por el régimen legal.

De esta manera se debilita el principio de democracia sindical puesto que la primacía del derecho de asociación queda subordinada a los procesos de modernización del Estado, los cuales en algunas ocasiones han sido improvisados, desarticulados y manipulados con fines antisindicales.

A través de la sentencia del 15 de septiembre de 2004 (M.P. Eduardo López Villegas, expediente No. 23992) la Corte se refirió a la situación que en sede de casación propuso un trabajador municipal, sindicalizado, quien alegó ser beneficiario del derecho convencional al reintegro, luego de la supresión

del cargo que desempeñaba. Como fundamento de su decisión, analizó la Corte, lo siguiente:

(...) frente a la facultad constitucional y legal para suprimir dependencias municipales y ante la desaparición del cargo que desempeñaba el actor, no es posible “física o jurídicamente” ordenar su reintegro pues sería una “obligación de imposible cumplimiento.”. Es decir, que en caso de conflicto entre cláusulas convencionales sobre estabilidad laboral y normas legales que disponen la supresión de empleos, deben prevalecer las últimas, como lo ha sostenido esta Corporación (...).

En contravía de la democracia sindical y violentando los principios internacionales y constitucionales que protegen la negociación colectiva, la Corte en estas dos últimas sentencias le otorga primacía a la política de reestructuración de entidades públicas, sin al menos, compensar el sacrificio de un trabajador del sector público, quien no tiene por qué asumir sin reparación, las consecuencias de la reducción estatal. Figuras como la reubicación preferencial, las indemnizaciones o las bonificaciones serían alternativas más jurídicas que equitativas.

Mediante la sentencia del 13 de marzo de 2007 (M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez, radicación No. 25575) la Corte estudió en casación la reclamación de derechos de carácter convencional, que fueron negados por cuanto no se acreditó de manera solemne su existencia, lo cual generó la discrepancia en el actor al considerar que dichas formalidades violentaban el principio de libertad sindical al supeditar la voluntad de las partes al cumplimiento de exigencias procesales.

La Corte consideró que la observancia de requerimientos tales como, la demostración del depósito oportuno no constituye vulneración del principio de libertad sindical, “pues ello deviene a la naturaleza propia del juicio”.

Esta sentencia revivió el debate en torno al exceso de rigorismo que el legislador le imprimió al derecho laboral y concretamente, al colectivo, significando que en muchos casos, se sacrifiquen los derechos sustanciales por privilegiar ciertas solemnidades, circunstancia que fue atenuada con el

artículo 54 A del C.P.del T. y de la S.S. y que en términos generales, desde el punto de vista procesal, se morigera cuando ninguna de las partes cuestiona la autenticidad de los documentos aportados por la otra. El depósito sindical de las convenciones colectivas de trabajo cobra sentido como mecanismo de publicidad, sin embargo, si la parte contra quien se aduce, es una de las partícipes del convenio, ilógico resulta negar la existencia de derechos colectivos que dicha parte no desconoce. Tal freno procesal en la valoración de fondo de una problemática sindical debe replantearse y sustituirse por la ponderación en el caso específico, para no simplificar las expectativas de justicia en el evento concreto y fortalecer la democracia sindical que estimula los acuerdos colectivos.

En sentencia del 15 de mayo de 2007 (M.P. Carlos Isaac Nader, radicado No. 31381) la Corporación estudió el recurso de anulación propuesto contra un laudo arbitral emanado de tribunal obligatorio, en el sector salud, por comprender empleados públicos y trabajadores oficiales. La Corte declaró su inexecutable con fundamento en el precedente de cinco de junio de 2001 (radicado No. 16788) donde se determinó que la negociación colectiva es una de las expresiones propias del principio de libertad sindical, pero que se encuentra limitada para los empleados públicos.

Esta postura que se mantiene por la Corte, resulta lesiva del principio de democracia sindical y del convenio 154 de la OIT que consagró tal derecho para los empleados públicos, amparándose en el mandato constitucional que restringió la negociación y la facultad de celebrar convenciones colectivas sin hacer referencia a otras alternativas de consenso que procuren el mejoramiento de las condiciones de trabajo.

El 29 de abril de 2008 (MP. Luis Javier Osorio López y Camilo Tarquino Gallego, radicado 33988) la Corte resolvió la anulación del laudo de tribunal obligatorio en un conflicto colectivo en la industria del petróleo. Se reclamó la inaplicación del laudo por cuanto existía convención anterior firmada con otro sindicato.

La Corte consideró que ante la existencia de varias convenciones colectivas, “cada afiliado en principio será beneficiario de la convención que suscriba el

sindicato al cual pertenezca, y que eventualmente le sea más favorable”, razón por la cual, no es viable anular el laudo so pena de contrariar los derechos de asociación, libertad sindical y democracia sindical y con ello, “derechos ínsitos en el gremio sindical cuya libertad de reunión, expresión, difusión del pensamiento y opinión dentro del marco de los principios democráticos del Estado de Derecho, están blindados contra toda restricción o intervención del Estado, que no le puede imponer obstáculo alguno con respecto a su autoconformación y funcionamiento interno, todo lo cual le da derecho al grupo sindical de autodeterminarse y escoger su forma de actuar dentro de la sociedad para bien de conquistar otros derechos económicos y sociales de los trabajadores, como único vocero frente al empleador en las relaciones laborales”.

En este orden de ideas, la Corte estableció las siguientes hipótesis de aplicación convencional:

1. Cuando los afiliados a un sindicato no excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, sabido es que la convención colectiva que se expide solamente es aplicable a los miembros de la asociación sindical que la suscribió, pudiendo ser beneficiarios de la misma los trabajadores que se adhieran a sus disposiciones o los que ingresen posteriormente al sindicato. Frente a esta eventualidad, en el caso de la suscripción de convenciones colectivas por sindicatos minoritarios, los no afiliados a una organización sindical que hubiera suscrito una convención colectiva, pueden ampararse por ella bien por adhesión a su contenido o ya porque se afilien a dicha organización.
2. Cuando los afiliados a un sindicato exceden de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, es definido que la convención colectiva de trabajo se extiende a todos los trabajadores de la empresa sean o no sindicalizados.

Pero en los casos anteriores, debe reiterar la Corte que los trabajadores no pueden recibir duplicidad o multiplicidad de beneficios, sino sólo aquellos de la convención que libremente escojan y que mejor les convenga a sus intereses económicos, pues la amplitud que hoy les ofrece la legislación positiva no puede convertirse en una carga excesiva para los empleadores,

destacando que de acuerdo al artículo 1º del C. S. del T., la finalidad del estatuto sustantivo laboral es el de lograr “la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social”, principio que se vería afectado y vulnerado si se permitiese la aplicación de todos los convenios colectivos de trabajo en su integridad a un trabajador que es afiliado a las varias organizaciones sindicales que suscribieron tales acuerdos.

Es decir, en el fallo analizado, el problema de fondo está relacionado con el mecanismo de aplicación de múltiples convenciones colectivas, originadas en la libertad sindical, que permite la afiliación a una u otra organización y la no afiliación. Las subreglas de la Corte, en torno a la aplicabilidad de las convenciones, salvaguardan la democracia sindical, pero fundamentalmente, señalan un camino a seguir cuando coexisten en una empresa varias convenciones colectivas. Así, no puede cercenarse la negociación colectiva, pues ello no sería más que borrar de un plumazo todas las garantías previas.

Mediante decisión de 15 de marzo de 2011 (M.P. Camilo Tarquino Gallego, radicación No. 40416), se asumió el proceso laboral instaurado para obtener el reintegro de un trabajador y el pago de salarios y prestaciones sociales, por despido con fuero circunstancial. La Corte reiteró lo expresado en la sentencia de anulación del 29 de abril de 2008 (radicación 33988) y mencionó:

(...) para que los sindicatos minoritarios puedan llevar cada uno su propio proceso de negociación colectiva, la respuesta no puede ser otra que la posibilidad de coexistencia de varias convenciones colectivas en una empresa, cuando las organizaciones sindicales que en ella operen sean todas minoritarias, es decir que ninguna agrupe la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa, que era la situación vigente en el momento en que se profirió el laudo arbitral cuyo recurso de anulación hoy decide la Sala.

Por tanto, continuó la Corte fortaleciendo el principio de la democracia sindical, salvaguardando la estabilidad de quienes son partícipes de una organización sindical, independientemente si coexisten con otras.

El 12 de septiembre de 2012 (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, radicación No. 46177) la Corte resolvió el recurso de casación interpuesto en proceso especial de ilegalidad de la suspensión o paro colectivo del sector público, cuyo objetivo era protestar contra proyectos de ley que afectaban el presupuesto nacional.

La Corte favoreció al sindicato y declaró legal el cese de actividades porque la huelga puede promoverse como resultado de la participación ciudadana en las decisiones que les afectan. Recordó la Corporación que:

(...) la Comisión de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha insistido, en sus informes, en que el derecho a organizar manifestaciones públicas es un aspecto importante de los derechos sindicales y que “la restricción de carácter horario que impone la legislación al derecho de manifestación no se justifica y puede provocar que el mismo sea inoperante en la práctica”; asimismo ha insistido en que “Las acciones de protesta están protegidas por los principios de la libertad sindical sólo cuando estas acciones están organizadas por organizaciones sindicales o pueden ser consideradas como actividades sindicales legítimas cubiertas por el artículo 3º del Convenio número 87”; y también en armonía con lo contemplado en el artículo 37 de la Constitución Política, en consonancia con el 21 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos sobre reunión pacífica, el 19 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos y el 13 y 15 de la Convención Americana de Derechos Humanos (...).

Las características del cese condujeron a la Corte a evidenciar que no se trataba de un hecho intempestivo, violento o irracional, sino que por el contrario fue resultado del ejercicio de las libertades ciudadanas y la solidaridad colectiva.

Esta sentencia reconoció el papel del sindicato como actor de una sociedad democrática, y observó, la protesta como uno de los canales legítimos de participación, siempre y cuando, se realice dentro de los parámetros establecidos por las respectivas regulaciones nacionales. Rompe esta jurisprudencia con una tradición que restringía la actividad sindical a las

reivindicaciones puramente económicas para ubicar su actividad en un espectro más amplio que le permite manifestarse, opinar y tomar partido frente a decisiones y políticas gubernamentales o legislativas que les afecten como trabajadores y como ciudadanos.

En sentencia fechada el 4 de diciembre de 2012 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, radicación No. 55501) se decidió la anulación del laudo arbitral proferido en tribunal obligatorio, en el sector de la vigilancia privada por cuando coexistían varias organizaciones sindicales. Recordó las subreglas para la aplicación de las convenciones colectivas establecidas en fallos previos, favoreciendo a los sindicatos minoritarios de conformidad con el artículo 19 de la ley 584 de 2000 y argumentó:

Por tanto, aun cuando es viable jurídicamente que un trabajador pueda ser parte de varios sindicatos, en caso de que existan diversas convenciones colectivas suscritas por las organizaciones que integra, y de las cuales un mismo trabajador sea beneficiario de todas ellas, ello no significa que pueda aprovecharse simultáneamente de cada una, pues la libertad sindical debe entenderse para tales efectos, como que el asalariado debe escoger entre los distintos convenios aquel que mejor le convenga a sus intereses económicos, ello con el fin de evitar que el trabajador reciba duplicidad o más beneficios convencionales.

El principio de favorabilidad armoniza con el de democracia sindical en tanto que, para preservar las finanzas empresariales, opta la Corte por dejar a criterio del trabajador la escogencia de aquella convención, entre las varias que le sean aplicables, aquella que le resulte más benéfica. Una interpretación contraria se opondría a toda lógica ya que patrocinaría el exceso, al concentrar privilegios en unos mismos trabajadores.

Mediante la sentencia del 12 de diciembre de 2012 (M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, radicado No. 58957) la Corte, resolvió el proceso de calificación de cese de actividades adelantado en la industria hotelera por causas imputables al empleador. Para la Corte el asunto debía resolverse siguiendo el precedente fijado en la sentencia de 3 de junio de 2009 (Radicación 40.428) por lo cual expresó:

(...) el cese colectivo de actividades laborales o huelga causada por incumplimiento del empleador en sus obligaciones con los trabajadores a su servicio está ceñido a la observancia de unos procedimientos mínimos, pues, fuera de ser una expresión del derecho de libertad de asociación para el ejercicio de medidas de presión orientadas a enervar el incumplimiento patronal, constituye un mecanismo temporal que debe propender, de principio a fin, por la concertación laboral, en este caso, para la solución de concretos intereses individuales insatisfechos, producto de una voluntad colectiva mayoritaria respetuosa, no sólo la liberalidad de los trabajadores que a ella válidamente se sustrajeron, sino también de los derechos de propiedad y libertad empresarial, el bien común y, por supuesto, de un debido proceso ante un empleador sometido válidamente pero de manera forzosa a dicho mecanismo de alteración del normal ritmo empresarial.

El cese de actividades imputable al empleador fue consagrado en la legislación laboral colombiana desde los años 50 y ha perdurado como único mecanismo para presionar el cumplimiento de la principal obligación del empleador, cual es la cancelación de salarios. Por tanto, la acogida que se observa en la Corte de este tipo de huelga, mantiene la importancia de la inmediatez de la intervención sindical con miras a evitar un daño en los trabajadores, originado en el desconocimiento de sus derechos. Esta postura resulta garantista de la democracia sindical, de la negociación, participación y defensa de los afiliados.

Con la sentencia del 10 de abril de 2013 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, radicado No. 59420) la Corte definió la legalidad de una huelga en el sector petrolero, tendiente a obtener una bonificación, caracterizada por el uso de la violencia.

Reflexionó la Corporación sobre el efecto jurídico de la ilegalidad, listando las siguientes consecuencias aplicables por el empleador afectado:

(...) 1) Tener la vía libre para despedir a los trabajadores que hubieran intervenido o participado en el cese ilegal, inclusive de aquellos amparados por el fuero sindical, sin necesidad de tramitar el levantamiento de

esa protección. 2) Demandar ante la justicia ordinaria la suspensión o la cancelación de la personería jurídica del sindicato, conforme al procedimiento señalado en la Ley 50/1990 Art. 52. 3) Demandar judicialmente a los responsables del cese, para tasar y obtener la indemnización de los perjuicios que se le hayan causado. 4) No reconocer ni pagar los salarios y acreencias laborales por el tiempo en que no se prestó efectivamente el servicio. Con otras palabras, si bien justificadas, la declaratoria de ilegalidad de una huelga trae consigo la posibilidad de consecuencias supremamente graves para la libertad sindical, entendida esta como la garantía de indemnidad por permanecer asociado a un sindicato formalmente constituido, o por coaligarse con otros trabajadores para porfiar en la obtención de determinados objetivos colectivos.

De esta manera la Corte ponderó los intereses del empleador frente al ejercicio del derecho de huelga, limitando el accionar de los sindicatos a los cauces democráticos.

2.4.1 Síntesis argumentativa de la Corte Suprema de Justicia.

La Sala de Casación Laboral frente al principio de democracia sindical en el ámbito específico de la homologación y anulación de laudos arbitrales fortalece la igualdad entre empleadores y trabajadores al garantizar que los acuerdos no lesionan los derechos de las partes. Así mismo en sede de casación viabilizó diversas formas de expresión y movilización como actividades legítimas de la organización sindical en contra de decisiones normativas o políticas que considere adversas. Si bien se admitió la posibilidad de pertenecer a varios sindicatos no es posible pretender la aplicación de diversas convenciones, como tampoco el ejercicio abusivo e ilegítimo de la huelga para cometer desafueros.

2.5 Beneficios de la reconfiguración del principio de democracia sindical

En la vida sindical la democracia no sólo es un concepto político, es un mecanismo de participación amplio, no restrictivo y de ejecución sucesiva. Aunque no por dicha especificidad del mundo del trabajo está exenta de los vicios de la democracia social, pues igual que ella, la tendencia a formalizarla no puede desconocerla en la cotidianidad del actuar sindical.

El ejercicio de la democracia sindical requiere garantías para su efectividad las que no pueden derivar en privilegios irracionales e inconvenientes. Por ello, los fueros tuitivos no son absolutos pues deben propugnar por la amplia participación del sector trabajador.

En la etapa de negociación colectiva tiene vigencia el principio al interior del Sindicato dado el pluralismo sindical permitido en Colombia, no obstante, la restricción temática para los empleados públicos. Dicha limitación también genera contradicciones al interior del ordenamiento jurídico colombiano y frente a los compromisos internacionales, que podrían superarse en la medida que impere en mayor grado la democracia a través de los sindicatos como interlocutores del sector trabajador y como actores sociales.

Así mismo, el impacto que tiene un cese colectivo de labores en la productividad de la empresa y en los contratos individuales justifica que su decisión deba ser un acto democrático por excelencia, donde las minorías se someten a las mayorías y así mismo, éstas respetan la opinión divergente con el surgimiento de la etapa del arbitramento, sea este voluntario u obligatorio, en cuyo interior también debe operar la democracia de no ser posible la unanimidad.

En este contexto se valida la reconfiguración estructural⁶ del principio en estudio.

6 i) Nadie podrá limitar el ejercicio de la democracia sindical, ii) El que afecte el ejercicio de la democracia sindical deberá responder jurídicamente, iii) Toda persona tiene derecho a ejercer la democracia sindical, iv) El Estado garantizará el ejercicio de la democracia sindical.

3. PRINCIPIO DE AUTONOMÍA SINDICAL

La autonomía sindical consiste en la capacidad de organizarse y autoregularse sin injerencia externa de ninguna naturaleza. Este principio tuvo su origen en el principio de la autonomía individual reconocido como uno de los bastiones de la modernidad y que según Kant debía predicarse de toda persona, entendiéndola como su posibilidad de guiarse por la razón, tomar sus propias decisiones y asumir las consecuencias derivadas de dichas decisiones. Este filósofo llamaba a alcanzar la autonomía individual como una expresión de la mayoría de edad, es decir, el actuar de manera libre y responsable, abandonando toda guía o mano protectora puesto que mantenerse en ese estado significaba permanecer en la minoría de edad.

Este postulado aplicado a las personas jurídicas y específicamente a las organizaciones sindicales recobra un nuevo sentido en tanto los sindicatos surgieron bajo el amparo de normas protectoras, para algunos estudiosos, de carácter paternalista lo que les planteó el reto de alcanzar la mayoría de edad sindical, esto es, proceder con criterio de razonabilidad, contextualizados en el entorno de su respectiva empresa o entidad y buscando la mejoría de las condiciones laborales sin agredir el bienestar de los colectivos sociales.

Esta aspiración de las organizaciones sindicales fue recogida por la OIT en los convenios internacionales del trabajo, 87 y 98, en los que de manera expresa se compromete a los Estados a evitar cualquier intervención que afecte u obstaculice el quehacer autónomo de estas organizaciones.

En Colombia, el artículo 39 hace referencia expresa a la prohibición de interferir o manipular los sindicatos de empleadores y trabajadores en cualquier etapa de la vida sindical.

3.1 Reconfiguración estructural del principio.

La revisión de la jurisprudencia de las Altas Cortes permite reconfigurar el principio de autonomía sindical como regla, bajo uno de los siguientes enunciados:

Ninguna persona podrá interferir el ejercicio de la autonomía sindical.

El que interfiera el ejercicio de la autonomía sindical deberá responder jurídicamente.

Todo sindicato tiene derecho a proceder autónomamente en sus decisiones.

El Estado garantizará que no se interfiera la autonomía sindical.

Estos enunciados compendian las diferentes hipótesis interpretativas que a nivel judicial surgen a partir de la resolución de los asuntos particulares que involucran a las organizaciones sindicales, mismas que se repasan en detalle a continuación.

3.2 Argumentos interpretativos de la Corte Constitucional para la identificación del principio.

Corresponde ahora resolver el interrogante acerca de si la jurisprudencia constitucional desarrolla o no el principio de autonomía sindical, para lo cual, se recurrió al análisis cronológico de las sentencias de mayor impacto en la temática.

En efecto, en la sentencia T-322 de 1998 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) se estudió la concesión de permisos sindicales y se observó que es procedente el amparo “cuando se demuestre que un empleador, a efectos de debilitar la organización sindical existente al interior de su empresa o a la que puedan estar afiliados sus trabajadores, no reconoce o concede los permisos sindicales que éstos requieran para el adecuado y normal funcionamiento del sindicato”. De esta manera se respaldó el principio de autonomía sindical pues defirió al sindicato la determinación de qué permisos son procedentes para realizar su gestión.

Por sentencia T-324 de 1998 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se decidió la tutela interpuesta por un sindicato de empleados públicos que alegó que la Tesorería retenía las cuotas sindicales de conformidad con el mandato legal,

pero se demostró que no las transfería al sindicato, afectando su normal desarrollo ante la escasez de recursos.

La Corte reflexionó sobre el asunto, de la siguiente manera:

La no entrega por el empleador de las cuotas correspondientes al sindicato pone en grave peligro su subsistencia porque la organización sindical necesariamente requiere de medios económicos para poder funcionar y cumplir con los fines para los cuales fue constituida. Por la vía abusiva de retener las cuotas sindicales el empleador puede atentar contra la existencia del sindicato y consecuentemente desconocer el derecho de asociación sindical. En estas circunstancias, de la misma forma en que el salario puede configurar el mínimo vital para un trabajador, las cuotas sindicales constituyen una especie de “mínimo vital” necesario para la subsistencia del sindicato.

De conformidad con su planteamiento otorgó la tutela y conminó al municipio para que se abstuviera de realizar acciones atentatorias de la autonomía sindicales, ordenando el pago de los aportes sindicales que fueron retenidos.

Resulta interesante de este fallo, la analogía que realizó la Corporación entre el mínimo vital de un individuo y el de un sindicato, considerándolo en ambos casos, factor fundamental para el desenvolvimiento autónomo de la existencia. Así como no puede hablarse de autonomía de quien dependa económicamente de otra persona, no es factible que un sindicato sea autónomo en sus decisiones sino cuenta con los recursos económicos básicos para atender sus necesidades más apremiantes.

Mediante la sentencia T- 681 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero) se resolvió la tutela interpuesta por un sindicato bancario por no descontar las cuotas sindicales.

La Corporación se apartó de las decisiones de las dos instancias anteriores y con fundamento en su línea de pensamiento expresada en anteriores fallos, insistió una vez más en la obligación ineludible del empleador de retener las cuotas sindicales, advirtiendo que:

La disculpa de que el empleador no sabe quiénes son los afiliados al sindicato pierde, en esta tutela, fuerza porque en primer lugar aparece una nómina de retención de algunas cuotas sindicales de trabajadores para trasladarlas al sindicato de lo cual se deduce que si tiene conocimiento y, en segundo lugar, si ha habido reclamación de parte del sindicato (aún mediante proceso ordinario laboral) se colige que el Banco Andino no está haciendo la respectiva deducción de los salarios y entregando la totalidad de los aportes a la organización sindical. En este aspecto ha habido violación al derecho fundamental del derecho de asociación sindical. Quedaría por definir si estando de por medio un proceso ordinario laboral, cabría la tutela como mecanismo transitorio.

En consecuencia revocó parcialmente las sentencias de revisión, concedió como mecanismo transitorio la tutela por violación del derecho de asociación y ordenó al Banco hacer las retenciones de la cuota sindical a todos los afiliados, sin perjuicio de la reclamación por las cuotas anteriores que pueden ser tramitadas ante la jurisdicción ordinaria.

Pese a la controversia que en un momento generó la fijación del juez competente para resolver temáticas relativas a la autonomía sindical, la Corte favoreció dicho principio que se orienta a garantizar la supervivencia de la organización sindical, independiente de cualquier injerencia y como una garantía del ejercicio en igualdad de condiciones de las actividades a cargo.

Por sentencia C-385 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se resolvió la constitucionalidad de los artículos 384, 388, 422 y 432 del Código Sustantivo del Trabajo, en aquellos apartes en los que se imponía la nacionalidad colombiana para conformar un sindicato, integrar la junta directiva o ser delegados de los trabajadores en conflictos colectivos.

Las disposiciones acusadas fueron declaradas inexequibles por vulnerar el derecho al trabajo y a la igualdad y conllevar discriminaciones inaceptables pues se fundaban en el origen de una persona para permitir o no el ejercicio de las facetas del derecho de asociación sindical. Tales disposiciones se observaron contrarias a los convenios 87, 98 y 111 de la OIT en

cuanto afectaban la autonomía sindical y restringían las posibilidades de representación y asociación de todo trabajador sin importar si es nacional o extranjero. Para la Corte, las razones de orden público no son absolutas y deben ponderar la dignidad humana. Dijo la Corte al respecto:

El derecho fundamental de asociación sindical se reconoce como derecho humano, universal, a todas las personas que tengan la condición de trabajadores para que puedan agruparse en organizaciones que representen los intereses que son comunes a todas ellas en el ámbito laboral. Nada interesa, por consiguiente, el origen nacional de las personas para que puedan gozar del referido derecho, pues lo relevante es que se trate de trabajadores.

(...) las razones de orden público para subordinar a condiciones especiales o negar el ejercicio de determinados derechos civiles a los extranjeros no se pueden invocar en forma abstracta por el legislador, sino en forma concreta, pues como se advirtió antes, las restricciones a los derechos fundamentales deben ser expresas, necesarias, mínimas e indispensables, y estar dirigidas a la realización de finalidades constitucionales legítimas en una sociedad democrática, como son las que apuntan a asegurar bienes valiosos de la convivencia social.

Realmente las normas declaradas inexecutable configuraban en el ordenamiento jurídico colombiano un rezago de épocas de extremo ejercicio de soberanía nacional, hoy replanteada por fenómenos como la globalización y la apertura económica. El derecho a la libertad de movilización y a la representación de los trabajadores hizo inoperante una restricción fundada en la nacionalidad, pues se rescata el carácter humano del derecho de asociación sindical. Además constituye un acto de injerencia estatal y patronal en la autonomía de las organizaciones sindicales, el que se defina, quién o quiénes pueden ser parte del sindicato y tener la vocería del colectivo de trabajadores; decisión que le compete exclusivamente a los propios trabajadores.

Mediante sentencia C-567 de 2000 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) se analizó la constitucionalidad de varias normas del Código Sustantivo del Trabajo,

modificadas por el decreto 2351 de 1965 y la ley 50 de 1990, en la cual se determinó esquemáticamente lo siguiente:

Tabla 4. Sentencia C-567 de 2000

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 26 del decreto 2351 de 1965.	Prohibición de coexistencia de sindicatos de base en una misma empresa.	Inexequibles los numerales 1 y 3 del artículo 26 del decreto legislativo 2351 de 1965 Exequible: “2. Cuando en una misma empresa coexista un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa”.
Ley 50 de 1990 artículo 45, que modificó el artículo 365 del Código Sustantivo del Trabajo. Registro sindical. quedará así:.	Obligación de registrar al sindicato ante el Ministerio del Trabajo, en los 5 días hábiles siguientes a la asamblea de constitución, estableciendo unos documentos que se deben adjuntar al momento de la inscripción, entre ellos, la constancia de no existencia de paralelismo sindical.	Inexequible el literal g) del artículo 45 de la ley 50 de 1990, relativo a la constancia de inexistencia de otro sindicato de empresa. Se declaró exequible la parte restante del artículo 45 de la ley 50 de 1990, que contempla el registro sindical y sus requisitos.

Norma demandada	Contenido	Decisión
<p>Artículo 46 de la ley 50 de 1990 que modificó el artículo 366 del C.S. del T.</p>	<p>Trámite ante el Ministerio del Trabajo de la solicitud de registro sindical. Determinación de las causales de objeción o negación del registro.</p>	<p>Inexequible el literal c), del numeral 4 del artículo 46 de la ley 50 de 1990 sobre la existencia de otro sindicato de base. Exequible el artículo 46 de la ley 50 de 1990, salvo la expresión: “o las buenas costumbres”, del literal a) del numeral 4. Respecto del párrafo del mismo artículo 46, la Corte se declaró inhibida sobre causal de mala conducta para el funcionario del Ministerio.</p>
<p>Artículo 47 de la ley 50 de 1990, modificatorio de los artículos 367 y 368 del C.S. del T.</p>	<p>Obligación de publicar en un diario nacional el registro sindical a costa del sindicato y depósito del mismo ante el Ministerio del Trabajo.</p>	<p>Exequible en su totalidad.</p>
<p>Artículo 50 de la ley 50 de 1990, modificatorio del artículo 372 del C.S. del T.</p>	<p>Supedita el surgimiento de la vida jurídica de la organización sindical y su capacidad de ejercicio, al registro.</p>	<p>Estar a lo resuelto en la sentencia Nro. 115 del 26 de septiembre de 1991 de la Corte Suprema de Justicia.</p>

Fuente: Elaboración propia

Las normas que superaron el examen de constitucionalidad se encontraron ajustadas a la Carta Política por cuanto, no vulneran la dignidad humana, la democracia participativa, la libertad sindical y de asociación sindical. Por el contrario, las declaradas inexequibles se observaron como una limitación e injerencia inapropiada en la autonomía sindical. Se amparó la constitución

libre de sindicatos sin importar si existe o no, otro de igual naturaleza; se eliminan conceptos abstractos como las “buenas costumbres” y se avaló el registro sindical, el procedimiento establecido para ello y algunos de sus requisitos, en función de las necesidades de “publicidad, seguridad y prueba” de los sindicatos.

Tanto en el código inicial, en el decreto 2351 de 1965 como en la ley 50 de 1990 se desarrollaba un concepto restringido de autonomía, que explicaba la cantidad de procedimientos y requisitos para la obtención de personería jurídica. Esta sentencia privilegia el principio de autonomía sindical, acorde con los lineamientos internacionales de la OIT y con los compromisos del Estado colombiano. Así mismo, se muestra respetuosa del pluralismo sindical, admitiendo la coexistencia de varios sindicatos en una misma empresa, independientemente de su naturaleza, siempre y cuando obedeciera a una decisión autónoma de sus integrantes.

En la práctica este pluralismo ha sido objeto de divergencias, puesto que para algunos el paralelismo que genera es la causa del debilitamiento sindical que en la actualidad enfrenta el movimiento sindical colombiano.

A través de la sentencia C-797 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell) se resolvió la constitucionalidad de diferentes normas del Código Sustantivo del Trabajo, que se sintetizan así:

Tabla 5. Sentencia C-797 de 2000

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 355.	Prohibición a los sindicatos de realizar actividades lucrativas.	Exequible
Artículo 358.	Restricciones de afiliación para “altos empleados”, devolución de aportes en caso de retiro voluntario o expulsión.	Exequible condicionadamente. Inexequible la expresión “la devolución de cuotas o aportes a los afiliados en caso de retiro voluntario o expulsión”.

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 360.	Prohibición de afiliación a varios sindicatos de la misma clase.	Inexequible
Artículo 362, modificado por el artículo 42 de la ley 50 de 1990, numeral 3.	Contenido de los estatutos en lo atinente a restricciones de admisión.	Exequible
Artículo 369, modificado por el artículo 48 de la ley 50 de 1990.	Sujeción de la modificación de estatutos al registro ante el Ministerio del Trabajo y al trámite contemplado en el artículo 366.	Exequible
Artículo 374, numeral 1.	Otras funciones de los sindicato, particularmente la referida a la integración de las comisiones de reclamos y la designación de negociadores con afiliados del sindicato.	Inexequible
Artículo 376, modificado por el artículo 16 de la ley 11 de 1984.	Atribuciones exclusivas de la asamblea general, en particular la caución del tesorero, cuantía de sueldos y límite de gastos.	Declarar exequible la expresión "la determinación de la cuantía de la caución del tesorero; la asignación de los sueldos" Exequible en forma condicionada, la expresión "la aprobación de todo gasto mayor de un equivalente a diez (10) veces el salario mínimo mensual más alto".
Parágrafo del Artículo 376, adicionado por el artículo 51 de la ley 50 de 1990.	Integración de la asamblea para adopción de decisiones en la etapa de negociación en un sindicato de industria o gremial mayoritario.	Inexequible
Artículo 379 literal d).	Prohibición a los sindicatos de realizar operaciones comerciales.	Inexequible
Artículo 384.	Participación de extranjeros en los sindicatos.	Estar a lo resuelto en la sentencia C-385 de 2000.

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 388.	Requisitos para integrar la junta directiva provisional o definitiva.	<p>Literal a) estar a lo resuelto en la sentencia C-385 de 2000 sobre la nacionalidad colombiana.</p> <p>Inexequible la expresión “tanto de la provisional como de las reglamentarias”.</p> <p>Inexequibles los literales d) y f) relativos a la condición de ser alfabeto y no haber sido condenado penalmente.</p> <p>Exequible el resto del artículo.</p>
Artículo 390.	Período de las directivas sindicales.	Inexequible.
Artículo 394, modificado por el artículo 19 de la ley 11 de 1984.	Aprobación del presupuesto de gastos del sindicato.	<p>Inexequible salvo las siguientes expresiones:</p> <p>“El sindicato, en asamblea general, votará el presupuesto de gastos para periodos no mayores de un (1) año y sin autorización expresa de la misma asamblea no podrá hacerse ninguna erogación que no este contemplada en dicho presupuesto” y</p> <p>“Estas normas no se aplican para gastos que ocasionen las huelgas declaradas por el sindicato, cualquiera que sea su cuantía”.</p>
Artículo 395.	Caución del tesorero.	Exequible con la aclaración de que la alusión al “departamento nacional de supervigilancia sindical”, debe entenderse hoy, con respecto a la División de Asuntos Colectivos.

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 396, modificado por la ley 11 de 1984.	Depósito de los fondos sindicales y manejo de caja menor.	Exequible.
Artículo 399.	Separación de afiliados.	Exequible en forma condicionada, a que el cese en el ejercicio de la profesión u oficio sea voluntaria y no, derivada de una actividad sindical.
Artículo 400, subrogado por el 23 del decreto 2351 de 1965.	Retención de cuotas para sindicatos de primer, segundo y tercer grado.	Inexequible la expresión "con el voto de las dos terceras partes de sus miembros" Exequible la expresión "secretario y el fiscal" del numeral 1 Exequible la expresión "y firmada por el presidente, el fiscal y el tesorero" del numeral 3.
Artículo 404.	Autoridad competente para aprobar la liquidación de un sindicato.	Exequible salvo la expresión "y en los demás casos, a la del Departamento Nacional de Supervigilancia Sindical" que se declaró inexequible.
Artículo 417.	Derecho a federarse y limitaciones de las facultades de la federación sindical.	Inexequible la expresión "al reconocimiento" Exequible la expresión "salvo la declaración de huelga que compete privativamente, cuando la ley la autorice a los sindicatos respectivos o grupos de trabajadores directa o indirectamente interesados".

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 422.	Requisitos para ser miembro de junta directiva de una federación o confederación.	Exequible salvo la expresión “tanto de la provisional como de las reglamentarias” y lo relativo a la condición de ser alfabeto y no haber sido condenado penalmente.
Artículo 424.	Directiva provisional de federación o confederación.	Inexequible.
Artículo 425.	Estatutos de federaciones y confederaciones.	Inexequible la expresión “aprobados por el Ministerio de Trabajo”.
Artículo 432.	Delegados en etapa de negociación.	Inexequible la expresión “de tres (3) de entre ellos” del numeral 1 y el numeral 2 del art. 432 del C.S.T., excepción hecha de la expresión “ser colombianos” que fue declarada inexequible por la Corte en la sentencia C-385 de 2000.
Artículo 444, subrogado por el artículo 61 de la ley 50 de 1990.	Decisión y votación de la huelga. Intervención del Ministerio del Trabajo.	Inexequible el inciso 4.
Artículo 448, subrogado por el artículo 63 de la ley 50 de 1990.	Funciones de las autoridades del trabajo en la votación de la huelga.	Estar a lo resuelto en las sentencias 115/91 de la Sala Plena de la Corte Suprema de Justicia y C-085 de 1995 , frente al numeral 3.
Artículo 486, subrogado por el artículo 41 del decreto 2351 de 1965.	Funciones de policía del Ministerio del Trabajo.	Inhibición por carencia actual del objeto.

Fuente: Elaboración propia

Las consideraciones minuciosas y detalladas que hizo la Corporación respecto de cada norma demandada tuvieron como fundamento la protección de los principios de libertad y autonomía sindical, lo que permitió rechazar toda injerencia del legislador en la vida interna de las organizaciones sindicales, las cuales deben regirse por sus propios estatutos dentro de los límites del orden legal y la democracia.

Propugnó la Corte por el ejercicio del derecho de asociación y negociación, dentro de un margen razonable de libertad y apreciación del bienestar común, en tanto afirman el derecho de participación.

Esta sentencia, al igual que los fallos de inexecutableidad antes analizados modificaron la estructura del derecho colectivo en Colombia y perfilaron nuevos enfoques en cuanto a libertad, autonomía y negociación sindical por vía judicial. Este tránsito no fue pacífico como lo revelaron los salvamentos de voto, ya que existieron intencionalidades de mantener el núcleo esencial del código, mientras otro sector propugnaba por su adecuación a los mandatos constitucionales e internacionales.

Por medio de la sentencia T-353 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis) se decidió la acción de tutela interpuesta por el presidente de un sindicato mixto por cuanto el demandado retuvo las cuotas sindicales absteniéndose de transferir dichos montos a la organización sindical, actuación que vulneraba el derecho de asociación sindical al poner en riesgo su subsistencia. En primera instancia fue concedido el amparo y revocado por la Sala Penal de la Corte Suprema de Justicia argumentando que no se probó la afectación al mínimo vital de la organización sindical, ya que ésta percibía fondos provenientes de diferentes municipios y sólo denunció la retención de cuotas del municipio accionado.

La Corte confirmó la decisión de segunda instancia coincidiendo en la necesidad de demostrar la afectación del mínimo vital. Lo paradójico es que la Corporación en esta misma sentencia aludió al principio de autonomía sindical en los siguientes términos:

Para cumplir con tales finalidades, los sindicatos, como organizaciones laborales, deben disponer de una infraestructura económica que le permitan alcanzarlas cabalmente. Así, en la medida en que la propia ley restringe el desarrollo de las actividades lucrativas por parte de los sindicatos, su fuente de ingresos económicos para su funcionamiento, se restringe a los aportes, que de manera voluntaria y periódica entregan sus afiliados.

Por lo tanto, los sindicatos requieren que los aportes ordinarios y extraordinarios hechos por sus afiliados les sean trasladados de manera puntual y completa, por constituirse en su principal fuente de ingresos

económicos de que disponen, para poder desarrollar cabalmente su misión como entidad asociativa de trabajadores.

Adicionalmente, conminó a la tesorería municipal para que “en el futuro, retenga y traslade de manera puntual los aportes sindicales con destino al sindicato” y concitó a la organización sindical para “coordinar su actividad administrativa entre su sede principal y sus subsedes”.

La prelación que la Corte Constitucional dio al principio del mínimo vital sobre el de autonomía sindical reflejó en esta sentencia la poca importancia que se concede a la organización sindical, al equipararla a una persona natural con ingreso único, sin tener en cuenta que las cuotas sindicales, así provengan de trabajadores vinculados a diferentes entidades es su única fuente de ingresos. La prueba que a juicio de la Corte hizo falta para conceder el amparo, se convirtió en una injerencia estatal, en la medida que el sindicato es autónomo para administrar sus pocos o grandes recursos, dado que la finalidad de los mismos es promover el bienestar de sus afiliados. Establecer por parte de la Corte, cuál es el mínimo vital de un sindicato es irrespetuoso del celo que debió merecerle el cumplimiento por parte de un ente estatal de un mandato constitucional y legalmente consagrado, sin contar con las responsabilidades que devienen para el funcionario público o tesorero que retiene salarios sin el destino para el cual fue autorizado el descuento.

La sentencia T-717 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería) estudió la tutela propuesta por sindicato del sector cafetero por cuanto el empleador no realizó las retenciones de las cuotas sindicales del personal no sindicalizado que se beneficiaba de la convención colectiva de trabajo vigente, y que consideraba una expresión de la política antisindical de la accionada.

La Corte Constitucional revisó la normatividad existente al respecto y concluyó que en virtud del artículo 68 de la ley 50 de 1990, sólo existía la obligación de retener cuotas sindicales a los afiliados. Comprobó además que se trataba de un sindicato minoritario que no logró probar que de la convención se beneficiaran el resto de trabajadores de la entidad. En tal virtud, denegó el amparo solicitado.

Enseñó esta sentencia la necesidad para las organizaciones sindicales de vincular los postulados internacionales y constitucionales de protección a la libertad sindical, a la autonomía sindical y los derechos de asociación y negociación con la realidad sindical específica, allegando todas las pruebas que sean pertinentes para respaldar la vulneración de los derechos invocados. Esto a pesar de que con las nuevas regulaciones procesales, se imponga la carga dinámica de la prueba, según la cual, la tarea probatoria atañe a quien le resulte más fácil la demostración de los hechos.

La sentencia T-168 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) definió la tutela interpuesta contra una empresa de alimentos por un trabajador a quien le vulneraron sus derechos a la libertad sindical y asociación sindical por cuanto perteneciendo a una organización sindical con la cual se tramitaba un conflicto colectivo, la empresa decidió unilateralmente hacerle extensivos los beneficios pactados convencionalmente con otros dos sindicatos minoritarios, reteniéndole por dicha razón, tres cuotas sindicales, una para el sindicato del que era integrante y dos para los sindicatos que firmaron la Convención Colectiva. De manera expresa, el trabajador rechazó tanto los beneficios como los descuentos, sin que la empresa accediera a sus peticiones.

La Corte decidió tutelar el derecho del trabajador, ordenando el cese de las retenciones a favor de los sindicatos minoritarios, a los cuales no pertenecía y que por lo mismo, no podían hacer extensiva su convención, porque era una injerencia indebida que afectaba la autonomía sindical, debiendo estarse a lo resuelto en el Tribunal de Arbitramento convocado para decidir el conflicto. Dijo la Corte que:

Los beneficios convencionales de un sindicato mayoritario se predicen para los demás trabajadores. Los reales o presuntos beneficios convencionales de un sindicato minoritario no pueden imponerse a trabajadores que no se hubieren acogido a ellos, menos aún cuando expresamente rechazan el aumento salarial que se hubiere pactado con dicho sindicato minoritario, como ocurre en el presente caso. La determinación en el sentido contrario afecta la autonomía contractual, tanto la proveniente del derecho individual del trabajo como la resultante de la contratación colectiva.

De otra parte, sustentó la decisión en la vigencia de la convención colectiva suscrita por el sindicato, la cual, por mandato legal, una vez denunciada continuaba prorrogándose hasta tanto se suscribiera una nueva, excepto que se hubiera convocado tribunal de arbitramento, el que debió fijar las reglas que regirían las relaciones laborales del mencionado sindicato y el accionado.

Por la sentencia T-525 de 2004 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) se decidió las tutelas propuestas por dos sindicalizados pertenecientes a sindicato minoritario con el que la empresa no negoció el pliego de peticiones y a cuyos afiliados se les extendieron los beneficios de la convención suscrita con los sindicatos mayoritarios, previa retención de cuota sindical con destino a ellos. La Corte Constitucional retomando los argumentos expuestos en la T-168 de 2004 concedió el amparo solicitado y ordenó a la empresa abstenerse de retener cuotas diferentes a las del sindicato al que pertenecían.

La sentencia T-593 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda) estudió las tutelas interpuestas nuevamente contra la misma empresa de alimentos. Los casos hicieron referencia a hechos similares al de las sentencias anteriores T-168 y T-592 de 2004. Por tanto, la Corte ratificó sus decisiones. Así mismo, ocurre con las sentencia T-594 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) y la T-656 de 2004 (M.P. Jaime Córdoba Triviño).

A través de la sentencia T-054 de 2006 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) se analizó la tutela propuesta por el sindicato de una empresa textil contra el empleador, a raíz del despido de 16 trabajadores, luego de haber participado en la fundación del sindicato.

La Corte reiteró la defensa de la organización sindical y la gravedad de los actos patronales tendientes a impedir su ejercicio, sin que la inscripción del sindicato ante el Ministerio del Trabajo afecte personería jurídica que surgió de manera automática con la fundación o acta de constitución del sindicato y que sólo puede ser cancelada por vía judicial.

En ese orden de ideas, a juicio de la Corte, en tanto la organización sindical cuente con su personería jurídica, los miembros de la junta directiva, los miembros fundadores y los trabajadores que, con anterioridad a la

inscripción en el registro sindical ingresen al sindicato, gozan de la garantía foral y, en consecuencia no pueden ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladado sin autorización judicial, pues la garantía foral no se encuentra sujeta a condición alguna, y su reconocimiento no depende de la decisión que adopte el Ministerio de la Protección Social al resolver la solicitud de inscripción.

Para la Corte este tipo de conductas ameritaban ser amparadas por los jueces constitucionales dado que estaban en juego las libertades de pensamiento, expresión, reunión y asociación sindical, en síntesis contra la autonomía sindical. En consecuencia, concedió la tutela y ordenó el reintegro de todos los despedidos.

Con la sentencia T-091 de 2007 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra) se evaluó la situación expuesta por un directivo sindical, quien renunció a la empresa donde operaba el sindicato que regentaba, razón por la cual, solicitó concepto al Ministerio del Trabajo acerca de si dicha renuncia le implicaba hacer dejación de su cargo. Inconforme con el concepto solicitado interpuso la acción de tutela que fue negada en las instancias.

La Corte aclaró la posibilidad legal de todos los ciudadanos de solicitar conceptos a los entes públicos, sin que los mismos sean vinculantes, por no constituir actos administrativos, pues su esencia no implica atribuir derechos, ni obligaciones. Y así, decidió confirmar los fallos denegatorios.

Este tipo de controversias que afloraron ante la justicia determinaron la importancia del principio de autonomía sindical, pues se trató de una situación administrativa interna que bien podía regularla el sindicato a través de sus estatutos. Sin embargo, la escasa tradición del ejercicio sindical autónomo y la sombra que tuteló durante mucho tiempo la vida sindical, a través del Ministerio, generó que con frecuencia conflictos internos pretendieran trasladarse a la administración pública, en lugar de ser asumidos de manera autónoma. Igualmente, el celo y pugnas al interior de los sindicatos afectan su capacidad de autorregulación.

Por medio de la sentencia C-465 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda) se resolvió la constitucionalidad de los artículos 370 y 371 del C.S.del T. en cuanto condicionaban la vigencia de la modificación estatutaria y de los

cambios en la junta directiva de un sindicato al depósito en el ministerio en el primer caso, y a la notificación en el segundo.

El texto de las normas es el siguiente:

Art. 370.- (Subrogado. Ley 50 de 1990, art. 49. Modificado. Ley 584 de 2000, art. 5) Validez de la modificación. Ninguna modificación de los estatutos sindicales tiene validez ni comenzará a regir, mientras no se efectuó su depósito por parte de la organización sindical, ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Art. 371.- Cambios en la junta directiva. Cualquier cambio, total o parcial, en la junta directiva de un sindicato debe ser comunicado en los mismos términos indicados en el artículo 363. Mientras no se llene este requisito el cambio no surte ningún efecto.

La Corte declaró exequibles las dos normas, salvo las expresiones del artículo 370 que dicen “validez de la” y “tiene validez ni” porque consideró que aún tratándose de temáticas reguladas en convenios internacionales y legales, dichos textos debían respetar la autonomía sindical pero en armonía con la necesaria sujeción a ley nacional tendiente a garantizar la transparencia de las decisiones sindicales.

Analizó que la aprobación previa de los estatutos por parte del Ministerio de la Protección Social desconocía la autonomía sindical, pero no, su registro posterior, sin que los defectos de tal hecho, afectaran la validez y existencia del sindicato, dado que “el ejercicio de las actividades sindicales no puede estar sujeto a la concesión de un registro equivalente a un control previo por parte de una autoridad administrativa, la cual podría rehusarse a efectuar el registro. Desde una perspectiva funcional, esta facultad se asemeja a “una autorización previa” para la constitución de un sindicato, un requisito que es prohibido expresamente por el artículo 2° del Convenio 87 de la OIT”. Estas reflexiones encontraron respaldo en las decisiones del Comité de Libertad Sindical que considera la Corte constituyen “principios orientadores de la interpretación de los Convenios de la OIT”.

Con relación al artículo 370 rememoró los cambios normativos tendientes a eliminar injerencias en el ejercicio sindical. En efecto la ley 584 de 2000 determinó únicamente la obligatoriedad del depósito de los estatutos modificados, admitiendo la Corte que “si el Ministerio considera que las reformas introducidas son inconstitucionales o ilegales tendrá que acudir a la jurisdicción laboral para que así lo declare”, señalando que entre el artículo 369 y el 370 prevalece ésta última, por ser posterior. Por tanto, condicionó su exequibilidad a excluir “cualquier interpretación que transforme el depósito en una autorización previa de tipo administrativo. El depósito solo cumple una función de publicidad, compatible con la autonomía sindical” y declaró inconstitucional las expresiones que oscurecían dicho sentido normativo.

Frente al artículo 371 concluyó que la comunicación de los cambios en las juntas era necesaria, en armonía con el artículo 363, porque “la comunicación no es un requisito de validez sino de oponibilidad ante terceros”. Esto enseñó que no le es dable al Ministerio negar el registro de los cambios aprobados, y “si el Ministerio – o el empleador – considera que una persona no puede ocupar un cargo de dirección en un sindicato debe acudir a la justicia laboral para que sea ella la que decida sobre el punto”. E igualmente, frente al momento a partir del cual tienen eficacia dichos cambios, se esclareció que su efecto es inmediato frente al sindicato, pero frente a empleadores a juicio de la Corte sus efectos comienzan a partir de la comunicación, para garantizar el fuero sindical en debida forma y como se trata de doble notificación (empleador y ministerio) precisó que con la primera notificación se satisfacía el requisito.

Por las razones expuestas declaró exequible la norma, condicionada a “la comunicación al Ministerio acerca de los cambios en la junta directiva de un sindicato cumple exclusivamente funciones de publicidad, y de que el fuero sindical opera inmediatamente después de la primera comunicación”.

La sentencia C-466 de 2008 (M.P. Jaime Araújo Rentería) decidió la demanda de constitucionalidad propuesta contra los siguientes apartes normativos:

Tabla 6. Sentencia C-466 de 2008

Norma demandada	Contenido	Decisión
Artículo 391.	1. La elección de directivas sindicales se hará por votación secreta, en papeleta escrita y aplicando el sistema de cuociente electoral para asegurar la representación de las minorías, so pena de nulidad.	Exequibilidad de la expresión “por votación secreta” Inexequibilidad de las expresiones “en papeleta escrita”, “y aplicando el sistema de cuociente electoral”.
Artículo 398.	EXPULSION DE MIEMBROS. El sindicato puede expulsar de la asociación a uno o más de sus miembros, pero la expulsión debe ser decretada por la mayoría absoluta de los asociados.	Exequible condicionado a que “el procedimiento de la expulsión de miembros de una organización sindical deberá cumplir con la garantía del derecho constitucional del debido proceso”.
Artículo 434.	DURACION DE LAS CONVERSACIONES. modificado por el artículo 60 de la ley 50 de 1990. Las conversaciones de negociación de los pliegos de peticiones en esta etapa de arreglo directo durarán veinte (20) días calendario, prorrogables de común acuerdo entre las partes, hasta por veinte (20) días calendario adicionales.	Exequible.

Norma demandada	Contenido	Decisión
<p>Artículo 434 parágrafos 1º y 2º.</p>	<p>PARAGRAFO 1o. Si al término de la etapa de arreglo directo persistieren diferencias sobre alguno o algunos de los puntos del pliego, las partes suscribirán un acta final que registre los acuerdos y dejarán las constancias expresas sobre las diferencias que subsistan.</p> <p>PARAGRAFO 2o. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos (2) representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado.</p>	<p>Sin cuestionamiento del demandante.</p>
<p>Artículo 448.</p>	<p>FUNCIONES DE LAS AUTORIDADES. modificado por el artículo 63 de la ley 50 de 1990.</p> <p>(...)4. Cuando una huelga se prolongue por sesenta (60) días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto que dio origen a la misma, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento, en cuyo caso los trabajadores tendrán la obligación de reanudar el trabajo dentro de un término máximo de tres (3) días hábiles."</p>	<p>Inexequible la expresión "en cuyo caso"</p> <p>Exequible condicionado al "entendido de que la obligación que tienen los trabajadores de reanudar el trabajo dentro del término allí previsto, se contará a partir de la fecha en que el tribunal de arbitramento profiera el laudo respectivo".</p>

Fuente: Elaboración propia

La Corte fundamentó el estudio particular de cada norma en la revisión de su jurisprudencia en torno a las principales instituciones del derecho colectivo, tales como la libertad sindical y el derecho de asociación, la negociación colectiva, el pliego de peticiones, la huelga, la convención colectiva y el arbitramento, no sólo en el marco internacional sino también desde la perspectiva constitucional.

Frente a la temática relativa al sistema de elecciones en las organizaciones declaró exequible el voto secreto para garantizar la libertad de expresión que es un principio básico de la democracia, respecto del sistema de la papeleta escrita, teniendo en cuenta los avances tecnológicos, lo declaró inexecutable para dar cabida a otro tipo de medios, tales como los electrónicos e inexecutable el sistema de cuociente electoral, a su juicio, que era contrario al principio de autonomía sindical, debido a que imponía un mecanismo proporcional de elección, existiendo otros como la cifra repartidora que expresaba de mejor manera la composición de las diferentes fuerzas existentes en una organización sindical.

Expresó la Corte: “En resumen, y acorde con los planteamientos teóricos expuestos, los sindicatos cuentan con la libertad de consagrar en sus estatutos el sistema proporcional de elección de sus directivas que consideren más conveniente, sean los que señaló la Constitución o algún otro. Sin embargo, debe ser un sistema proporcional que es el mecanismo de elección que garantiza los fundamentos del principio democrático. Los sindicatos no pueden determinar como mecanismo de elección de sus directivas sistemas mayoritarios por ser estos antidemocráticos”.

Frente al artículo 398 relativo a la expulsión de afiliados al sindicato declaró constitucional la norma, sólo que tal proceder debía tener justificación pues no se permiten actos de discriminación sino el ejercicio libre y voluntario de la asociación sindical. Para ello debe respetarse el debido proceso que implica el principio de legalidad, la observancia del trámite preestablecido y el derecho de defensa.

Frente al artículo 434 se declaró constitucional el término “inicial, obligatorio y mínimo de veinte (20) días” de la etapa de arreglo directo e igualmente,

el término “posterior, facultativo y máximo” que las partes pueden pactar hasta por otros 20 días. Esto debido a que eran regulaciones permitidas al legislador, razonables y proporcionales para que agotara un período de conversaciones o acudiera a otros mecanismos, que salvaguardaran la prestación de los servicios públicos esenciales.

Con relación al numeral 4 del artículo 448 sobre la duración de la huelga y la convocatoria al tribunal de arbitramento la Corporación declaró exequible de manera condicionada el articulado, con excepción del término “en cuyo caso” que salió del ordenamiento jurídico. Dicha decisión se fundamentó en la protección constitucional e internacional del derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales, cuya definición debía ser “estricta, precisa y objetiva que haga referencia exclusivamente a aquellos servicios públicos cuya suspensión pueda poner en grave peligro derechos fundamentales como la vida o la integridad física de las personas, y que no se puede hacer de ninguna manera referencia a criterios amplios, vagos o laxos como el de utilidad pública, interés general o importancia económica o industrial de la actividad para catalogarla como servicio público esencial”.

Encontró razonable la limitación temporal de la huelga y la alternativa del tribunal de arbitramento, cuya culminación determina la reanudación de las actividades laborales, razón por la cual, declaró inexecutable el término “en cuyo caso” porque “la obligación que tienen los trabajadores de reanudar el trabajo dentro del término allí previsto, se contará a partir de la fecha en que el tribunal de arbitramento profiera el laudo respectivo”.

Para la Corte, la interpretación constitucional de la norma permite a los trabajadores continuar con la huelga hasta que se solucione el conflicto con el laudo arbitral. Dijo expresamente: “(...) la interpretación que incorpora la Corte deviene en constitucional, por cuanto garantiza el derecho de huelga hasta que se resuelva el conflicto, en cuanto se traslada la terminación de la huelga a la solución definitiva del conflicto mediante el laudo arbitral dictado por el tribunal de arbitramento”.

Este pronunciamiento buscó hacer realidad los principios de autonomía y libertad de asociación y negociación colectiva, dándole a la norma nacional

una interpretación armónica con los parámetros internacionales de la OIT y la Constitución nacional, salvaguardando la negociación como un mecanismo democrático que fortalece las relaciones trabajadores-empleadores. La prolongación de la huelga durante el trámite del Tribunal de Arbitramento determina la legalidad de la presión que ejercen los huelguistas durante la negociación de su conflicto, como única medida de hecho, normativamente aceptada por el desequilibrio capital-trabajo.

La sentencia T-965 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) se ocupó de la tutela presentada por un sindicato, por despidos de trabajadores fundadores de la organización sindical y por lo mismo, aforados.

La Corte reiteró la importancia del derecho de asociación sindical y determinó la relación entre el nacimiento del sindicato y del fuero sindical, advirtiendo que “por el solo hecho de su fundación, y a partir de la asamblea constitutiva, adquiere personería y nace a la vida jurídica. Disposición que se ajusta a los presupuestos señalados en el artículo 39 superior, que dispone que el sindicato se constituye únicamente por parte de los trabajadores, o en su defecto empleadores, sin intervención del Estado, y adquiere personería jurídica con el solo hecho de su fundación, en la respectiva asamblea constitutiva, de la que naturalmente quedará el acta de constitución”.

En torno al caso en concreto estableció la lesión de los derechos sindicales y de fuero sindical, sin que pudiera oponerse la falta de comunicación como un requisito para la existencia de la protección foral. Al respecto dijo la Corte:

(...) debe aclarar la Sala que ese hecho en nada afecta la existencia del sindicato y del fuero de sus fundadores y miembros directivos, ya que, como quedó explicado anteriormente, la organización sindical y la garantía foral de sus fundadores y directivos nació a la vida jurídica, sin condicionamiento alguno, el 23 de febrero de 2011 y las obligaciones legales de comunicar al empleador y al inspector de trabajo y de inscribirse en el registro sindical, han sido consagradas para efectos de publicidad y prueba de la organización, no de su existencia misma.

Por tanto tuteló los derechos de los trabajadores, ordenó su reintegro, sin solución de continuidad y dispuso el seguimiento del cumplimiento al fallo a la Defensoría del Pueblo.

La sentencia T-936 de 2013 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez) resolvió la tutela propuesta por el empleador contra las decisiones adoptadas en la jurisdicción ordinaria laboral en relación con la interpretación de cláusulas convencionales suscritas con un sindicato de industria que estipulaban el incremento salarial anual para los trabajadores, en el marco de una negociación sectorial nacional. Vencido el término de vigencia convencional, el empleador denunció la convención, el sindicato no presentó pliego de peticiones y solicitó el incremento salarial indexado con fundamento en la prórroga automática de la convención colectiva, petición que a juicio del empleador careció de fundamento legal.

Para la Corte Constitucional la decisión “(...) repercute en el alcance de los principios de autonomía e independencia judicial (CP art. 228) y en la lectura que se le ha dado a una convención colectiva, cuyo origen se encuentra vinculado directamente con el ejercicio de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva (CP arts. 38 y 55)” de ahí que sea importante para el análisis del principio de autonomía sindical establecer los límites entre el juzgador y las partes suscriptoras de un acuerdo convencional.

Para el empleador reconocer judicialmente un incremento salarial no contemplado en la convención desconoce la autonomía negocial de las partes y por tanto, un yerro interpretativo de tal fuente normativa.

La Corte encontró acertada la interpretación del juez de segunda instancia por cuanto fue autónoma y racional, en armonía con la movilidad salarial, al contemplar la cláusula una fórmula de aumento salarial y no una estipulación estática.

Determinó que “(...) entre las varias opciones hermenéuticas que ofrezca una norma, incluso aquellas de origen convencional, el juez puede elegir aquella que se considere mejor o más ajustada al ordenamiento jurídico y a los supuestos de hecho objeto de controversia”, máxime cuando la lectura

judicial repercute “(...) en el goce efectivo de los derechos de los trabajadores y, en especial, de la cláusula prevista en el artículo 53 del Texto Superior, conforme a la cual en materia laboral rige el principio de favorabilidad” y que para el caso en concreto también se había estipulado convencionalmente.

Por ello la Corporación decidió confirmar los fallos de tutela que denegaron la vía de hecho de las autoridades laborales.

La temática abordada coloca en contraposición las esferas de autonomía que se encuentran constitucionalmente atribuidas a las autoridades judiciales y a los particulares involucrados en negociación colectiva, de donde se ha dicho, que éstos últimos son dueños del conflicto en tal etapa. Sin embargo, la redacción del texto convencional puede ofrecer dudas interpretativas que le compete resolver al operador jurídico orientado por el principio constitucional de favorabilidad y por la razonabilidad de sus actuaciones. De manera que la restricción de la autonomía del empleador guarda coherencia con los términos pactados por las partes, cuando se está frente a cláusulas convencionales que sí estipulan mecanismos de actualización de los beneficios salariales, a diferencia de aquellas otras que sólo prevén un período de aplicación estricto.

En la sentencia C-018 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) se estudió por la Corte la exequibilidad del parágrafo 2 del artículo 434 del C.S.del T. que dice: “PARAGRAFO 2º. Durante esta etapa podrán participar en forma directa en la mesa de negociaciones, como asesores, hasta dos (2) representantes de las asociaciones sindicales de segundo o tercer grado” por considerarlo como una injerencia indebida en la vida de las organizaciones sindicales y por tanto restrictivo de la libertad y autonomía sindical.

La Corporación precisó que “el derecho a la negociación colectiva tampoco es absoluto y que al legislador le corresponde fijar un marco para el desarrollo de las negociaciones y de allí pasó a señalar que la fijación por la ley de un número máximo de asesores no contradice la Constitución, habida cuenta de que el parágrafo parcialmente demandado no regula la representación de los trabajadores, sino que concreta las funciones de asesoría cumplidas por federaciones y confederaciones que, como asociaciones sindicales de

segundo y tercer grado, tienen un papel que, en ciertos aspectos, difiere del encomendado a los sindicatos, encargados de asumir la representación de los trabajadores”.

En criterio de la Corporación fijar un número no es arbitrariedad sino razonabilidad y proporcionalidad, más aún cuando el Sindicato puede por fuera de la mesa, contar con las asesorías que considere pertinentes. Así, declaró la exequibilidad del texto demandado.

La decisión de la Corte afecta la autonomía sindical puesto que de conformidad con las orientaciones de la OIT, cuando se trata de asuntos internos, no es conveniente, ni legal, la injerencia del Estado.

3.2.1 Síntesis argumentativa de la Corte Constitucional.

En consecuencia la cristalización del principio de autonomía sindical desde la perspectiva de la Corte Constitucional se logra principalmente a través del fortalecimiento de los recursos económicos procedentes de las cuotas sindicales y del manejo libre de tales dineros, razón por la cual, ordenó la retención de dichos aportes, la transferencia en el evento de que el empleador no los girara a sus destinatarios, la imposibilidad de cobrar más de una cuota sindical si el trabajador sólo está afiliado a un sindicato. En la revisión de constitucionalidad de varias normas del C.S.del T., se aclaró por ejemplo, que estaba prohibido a la organización sindical realizar actividades lucrativas, declaró inexecutable las restricciones a ciertos trabajadores para su afiliación, la injerencia en los asuntos internos como el contenido de los estatutos y su procedimiento de reforma y en la votación de la huelga.

3.3 Argumentos interpretativos del Consejo de Estado para la identificación del principio

Conservando la misma inquietud, se indagará acerca del desarrollo o no del principio de autonomía sindical por la alta Corporación. Así, en sentencia de 9 de mayo de 2001 (C.P. Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Radicación 5570) se resolvió la acción de nulidad y restablecimiento propuesta por un sindicato bancario contra los actos mediante los cuales el Ministerio del

Trabajo se abstuvo de inscribir la reforma estatutaria referente al cambio de domicilio de la organización sindical. El Consejo de Estado consideró que el principio de autonomía sindical debía aplicarse en armonía con el artículo 39 de la C.P. que impone el respeto al orden legal, que en materia de domicilio lo constituye el artículo 76 C.C., en armonía con el 86 del C.C., conforme a los cuales, el domicilio de una organización sindical es aquel en el cual la mayoría de los afiliados y de su Junta Directiva tenga establecida la residencia, y, en donde el empleador tenga sedes o sucursales, para que se pueda desarrollar la actividad sindical. Agregó que “no es asunto que pueda manejarse libérrimamente, al capricho o querer de los interesados”.

El Consejo negó las peticiones del sindicato, al comprobar que la mayoría de los afiliados y su junta directiva reside en Bogotá y que en dicha ciudad, es donde funciona la sede principal de la entidad, por consiguiente un cambio de domicilio impedía al sindicato cumplir a cabalidad con las funciones sindicales de representación y mejoramiento que le competían.

En sentencia del 21 de noviembre de 2003 (C.P. Camilo Arciniegas Andrade, radicación 1998-00107-01(7929) la Corporación conoció la acción promovida por un empleador contra el Ministerio de Trabajo por emitir Resolución aprobatoria de la reforma estatutaria de un sindicato en virtud de la cual cambiaba de domicilio a un municipio donde la empresa no tenía trabajadores y así viabilizaba la creación de la subdirectiva seccional, donde antes estaba radicado el domicilio del sindicato, con desconocimiento del artículo 55 de la ley 50 de 1990 y los artículos 14, 16, 353 y 369 del Código Sustantivo del Trabajo.

El Consejo reconoció el derecho de las organizaciones sindicales para darse sus propios estatutos y reformarlos de conformidad con el Convenio 87 de 1948 de la OIT, sin embargo, advirtió que en armonía con el artículo 39 de la Constitución Nacional, dicha potestad sindical debía sujetarse al ordenamiento jurídico interno. De esta manera, apelando al concepto de domicilio del artículo 76 del C.C., determinó que este corresponde al lugar donde residan la mayoría de afiliados y la Junta Directiva, ó donde la empresa tuviera sucursales, para que fuera viable la actividad sindical. La nulidad de la reforma estatutaria devino por cuanto desconoció el límite a la autonomía sindical.

En esta oportunidad el concepto más aceptado de autonomía encontró eco en la decisión judicial, toda vez, que fijó un marco legal a la autorregulación y desechó la idea equivocada de equiparar autonomía con libre autodeterminación, que desconoce la necesidad de ceñirse al ordenamiento jurídico del respectivo país.

Con la sentencia de 30 de enero de 2004 (C.P. Rafael Ostau de Lafont Pianeta, rad. 5598), precisó el Consejo de Estado en torno al debate sobre la validez de la asamblea de un sindicato, lo siguiente:

De otra parte, la recurrente sostiene que la Asamblea Extraordinaria realizada el 27 de septiembre de 1996 no cumplió con los requisitos estatutarios señalados para tal fin, tales como la forma de hacer la convocatoria, el quórum con el que se deliberó, etc., aspectos que son extrínsecos a los actos administrativos acusados, y los cuales son del resorte de la justicia ordinaria, conforme a los artículos 408 y 421 del C. de P.C., que establecen que se tramitará y decidirá en proceso abreviado la impugnación de actos o decisiones de asambleas de accionistas y de juntas directivas o de socios, de sociedades civiles o comerciales, cuando con ellos se contravenga la ley o los estatutos sociales (...).

Por tanto, negó las pretensiones de nulidad formuladas por la organización colectiva.

La sentencia de 17 de septiembre de 2004 (C.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, radicación 2000-0232-01) resolvió la acción de nulidad simple contra el Ministerio del Trabajo derivada de la resolución que inscribió una junta directiva sindical, argumentado vicios del procedimiento de elección de sus integrantes por desconocimiento de los estatutos del sindicato de trabajadores oficiales. El Consejo de Estado adecuó la acción a las pretensiones de nulidad y restablecimiento del derecho, y no accedió a las mismas, por observar que las irregularidades de la elección habían sido subsanadas por la asamblea general y que las objeciones de uno de los accionantes eran improcedentes por tratarse de un afiliado expulsado.

La Corporación fue condescendiente con el principio de autonomía sindical dado que privilegió la voluntad del máximo órgano de dirección como lo era la asamblea general sobre los estatutos expedidos por ese mismo colectivo. Ante aspectos relativos a la vida interna del sindicato, el control de legalidad se tornó laxo, en pro del principio de autonomía sindical. Idéntico tratamiento le otorgó a las decisiones de exclusión de afiliados, respetando la autorregulación sindical.

En auto de 26 de abril de 2007 (C.P. Martha Sofía Sanz Tobón, radicación 2006-00218-00) dentro de la acción de nulidad y restablecimiento del derecho propuesta por miembros electos de la junta directiva rotativa del sindicato del sector de comunicaciones contra el Ministerio del Trabajo conoció de la resolución por la cual ordenó una nueva inscripción de la junta directiva, omitiendo nombres de algunos de los elegidos. El Consejo negó la suspensión provisional, por cuanto no observó palmariamente la infracción normativa, dado que debían examinarse con detenimiento los estatutos para establecer la exclusión automática de pensionados del sindicato y por ende, de la junta directiva.

Esta decisión del Consejo de Estado fortaleció el principio de autonomía sindical en tanto reconoció la capacidad del sindicato de autorregulación, promoviendo el estudio de dicha normatividad interna para adoptar una decisión final.

Por medio de la sentencia de 6 de diciembre de 2007 (C.P. Marco Antonio Velilla Moreno, rad. 2002-00157-01) se resolvió la acción de nulidad propuesta por el sindicato de transportes respecto de las decisiones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por la cual se inscribió la junta directiva, pese a mediar violación de los estatutos, con conductas incluso de índole penal y careciendo de competencia el funcionario que emitió el acto administrativo de registro.

El Consejo de Estado frente a la violación de los estatutos expresó que dicho asunto no le competía a la jurisdicción contencioso administrativa por ser del resorte de la autonomía sindical y propia de la jurisdicción ordinaria. Y en lo atinente a la falta de competencia, recordó que para la época existió

delegación expresa de funciones en la persona que resolvió inscribir a la junta directiva.

Mediante la sentencia de 16 de abril de 2009 (C.P. Gerardo Arenas Monsalve, radicación número 2001-265-00(3888-01) se dio contestación a la acción de nulidad y restablecimiento del derecho, formulada por el sindicato de industria de alimentos contra el Ministerio del Trabajo por la revocatoria directa de un acto administrativo cuando no contaba con la competencia pertinente dado que ya se había admitido la demanda contra el mismo. La resolución demandada pretendía modificar la tipología del sindicato, de uno de base a uno de industria, pese a que previamente ya se había negado dicha modificación.

El sindicato reclamaba en su favor el respeto por su naturaleza jurídica, su nombre, trayectoria sindical y la de sus directivos.

El Consejo de Estado después de analizar la competencia del funcionario administrativo determinó que carecía de la misma, en atención a lo dispuesto en los artículos 69 y 71 del C.C.A, que limitaban la potestad revocatoria, por lo cual decidió declarar la nulidad de la decisión administrativa.

El respeto por la autonomía sindical se vio reflejado en este asunto, donde se vislumbraron conflictos sindicales internos que debían ser resueltos por sus integrantes con el debido apoyo de la autoridad administrativa, para morigerar desmanes que pretendían desconocer el marco constitucional, legal y las propias decisiones mayoritarias.

3.3.1 Síntesis argumentativa del Consejo de Estado.

Por lo visto, el Consejo de Estado arropado de su facultad de control de legalidad de los actos administrativos que tuvo a su cargo el Ministerio del Trabajo hizo prevalecer la autonomía sindical aunque armonizándolo con la sujeción a las normas de orden público.

3.4 Argumentos interpretativos de la Corte Suprema de Justicia para la identificación del principio

Conviene referir de la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, la sentencia del 31 de octubre de 1994 (M.P. Rafael Méndez Arango, radicación No. 3710) en la cual se conoció del recurso de homologación contra un laudo arbitral en tribunal obligatorio, que dirimió el conflicto colectivo del sector transporte. La demanda se impetró para declarar inexecutable uno de los artículos que ordenaba al empleador nombrar dos delegados junto con los miembros de la comisión de reclamos sindical, para decidir sanciones y despidos de los trabajadores. La Corte declaró inexecutable la mentada disposición por cuanto desconoció una facultad propia del empleador. Además, señaló que tanto sindicatos como empleadores de manera autónoma y libre sin intervención de terceros pueden elegir sus representantes, por aplicación del principio de autonomía sindical. Dijo la corte:

Esta libertad para designar sus representantes resulta no sólo del espíritu de nuestro ordenamiento jurídico interno sino que está consagrado expresamente en el Convenio 87 de 1948 relativo a la libertad sindical, y que entre nosotros rige como la Ley 26 de 1976, en el cual se dispone que “elegir libremente sus representantes” es un derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores” y agregó:“(…) pero así como el patrono no puede decidir quiénes sean los compañeros de labor que asistan al trabajador inculcado de una falta disciplinaria, no pueden éstos o las organizaciones en que se agrupan, y por lo mismo tampoco un tribunal de arbitramento, imponerle al patrono unos representantes que él tiene el derecho de elegir libremente sin imposiciones o interferencias ni del sindicato ni de las autoridades públicas, muchísimo menos, de un tribunal de árbitros(…).

De lo dicho se infiere que la autonomía se predica a favor de empleadores y trabajadores, por lo que, ninguno de ellos puede invadir las esferas de actuación del otro, dado que se ampara la facultad de autodeterminación y de autorregulación, así en apariencia, se esté favoreciendo a la contraparte. La autonomía significa abandonar el paternalismo y dar el tratamiento de mayores de edad tanto a los trabajadores y sus organizaciones, como a los

empleadores. En este caso, la decisión favoreció la autonomía del empleador y con ello, se aseguró también, la autonomía del sindicato al reafirmar la potestad de aquel de poner fin a una relación laboral, acordes con los procedimientos y asumiendo las consecuencias legalmente establecidas.

Mediante sentencia del 5 de febrero de 2009 (M.P. Luis Javier Osorio López, rad. 33971) la Corte resolvió una controversia relativa a la prórroga de las cláusulas convencionales contentivas de incrementos salariales deprecado por uno de los trabajadores afiliados a la organización sindical y su consecuente impacto prestacional.

La Corte argumentó que la prórroga automática de la convención colectiva no opera respecto de cláusulas normativas donde se hubiesen señalado términos de vigencia expresos y precisos, pues al agotarse pierde su exigibilidad. Exceptúa aquellos eventos en que la cláusula consagre directa o indirectamente, fórmulas para la fijación del incremento, pues en dicho evento se pregonan continuidad de la misma.

Reconoce esta sentencia el principio de autonomía en la etapa de negociación colectiva, al establecer aquellas cláusulas que sí corren la suerte de la prórroga automática prevista en la ley y aquellas, que no mantienen su vigencia por contener, como resultado del acuerdo, términos estrictos de aplicación.

Así mismo, en sentencia del 22 de septiembre de 2009 (rad. 38537) ratificó esta postura en torno a cláusulas convencionales de incremento salarial, indicando que cuando el texto sea claro y para períodos precisos, "(...) no dan margen a duda alguna, que esa disposición, en cuanto al incremento de los salarios durante los años 1990 y 1991, agotó completamente su objeto por el mero transcurso de esas dos anualidades. En consecuencia, el aumento de los salarios del 28%, establecido única y exclusivamente para el año 1991, no puede extenderse a otro año distinto."

La sentencia bajo análisis corrobora la postura de la Corte en materia de vigencia de cláusulas convencionales de carácter normativo, cuya exigibilidad en el tiempo está atada a la autonomía de las partes y a la consagración textual de lo pactado.

3.4.1 Síntesis argumentativa de la Corte Suprema de Justicia.

El principio de autonomía sindical desde la óptica de la Corte Suprema de Justicia, a través de su Sala de Casación Laboral, revela su importancia cuando se trata de alinear las facultades de empleadores y trabajadores sindicalizados en la tarea de fijar las condiciones y ejecución del trabajo. Por ello existen ámbitos cuyo manejo es exclusivo para cada una de las partes como las garantías en el procedimiento disciplinario o la vigencia de ciertas cláusulas convencionales.

El respeto por la literalidad de la negociación o de los acuerdos interpartes es también una garantía de que, a pesar de la concertación, cada sujeto involucrado tiene su propia identidad irrenunciable.

3.5 Beneficios de la reconfiguración del principio de autonomía sindical

La autonomía sindical se opone a la injerencia e interferencia que provenga del empleador o de las autoridades gubernamentales. En pos de este derecho, la reconfiguración planteada⁷ persigue la garantía de un “mínimo vital” para las organizaciones sindicales, a través del recaudo efectivo de sus cuotas ordinarias o extraordinarias, en concordancia con el impedimento normativo de ejercitar actividades lucrativas.

Además, la autonomía comporta el derecho de autoregulación y autodeterminación, lo que rompe con la tradición paternalista del Estado que en opinión de muchos teóricos coartó la posibilidad de un desarrollo sindical independiente y responsable. En consecuencia, la disminución del control de legalidad de las actas de constitución, aprobación y modificación estatutaria, designación de juntas directivas, manejo de recursos, imposición del régimen disciplinario interno, son conquistas que en nombre de la autonomía fortalece al Sindicato.

Sin embargo, la autonomía también se debe relativizar para los sindicatos cuando desconozcan los derechos humanos fundamentales tanto de sus integrantes como de los directivos y la sociedad.

7 i) Ninguna persona podrá interferir el ejercicio de la autonomía sindical, ii) El que interfiera el ejercicio de la autonomía sindical deberá responder jurídicamente, iii) Todo sindicato tiene derecho a proceder autónomamente en sus decisiones, iv) El Estado garantizará que no se interfiera la autonomía sindical.

4. CONCLUSIONES

A partir de la consagración internacional de los principios en las relaciones empleadores-sindicato es necesario hacer eco de estos postulados en tanto que la convivencia armónica entre dichas partes solo es posible en el marco del respeto y transparencia de sus derechos y obligaciones mutuas.

La Constitución Política recogió estos principios como una exigencia hacia el Estado, que hoy se hace extensiva a los particulares quienes en un momento dado pueden estar en desequilibrio. Tal como ocurre en las relaciones laborales entre el empleador subordinante y el trabajador subordinado, vínculo desigual que busca armonizarse cuando el trabajador se coliga con otros trabajadores mediante la figura de la organización sindical. Estas partes así equilibradas deben guiarse en todas sus actuaciones por principios, máxime cuando se aborda la creación de normas regulatorias de su nexos.

No puede perderse de vista que por medio de la sentencia C-401 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa) la Corte declaró exequible de manera condicionada el artículo 19 del C.S.del T. que establece el carácter supletorio de los convenios internacionales de trabajo. La comprensión constitucional se supeditó a que “(i) no exista convenio aplicable directamente, como fuente principal o prevalente, al caso controvertido, y (ii) el convenio que se aplique supletoriamente esté debidamente ratificado por Colombia”.

La Corte recapituló su jurisprudencia recordando que han ingresado los convenios al ordenamiento jurídico interno, sin determinar su jerarquía, tal como lo hizo en la sentencia C-221 de 1992 (Convenio 111, igualdad), en la T-418 de 1992 (Convenio 98, sindicalización y negociación colectiva), en la C-225 de 1995 (Protocolo II Adicional a los Convenios de Ginebra de 1949), fallo este en el que apeló al bloque de constitucionalidad del derecho francés, precisado en la sentencia C-358 de 1997 (Código Penal Militar), C-191 de 1998 (diferencia entre bloque en sentido estricto y lato, ley sobre patrimonio cultural), SU-039 de 1997 (Convenio 169, pueblos indígenas y tribales), T-652 de 1998 (Convenio 169), C-418 de 2002, C-891 de 2002 (Código de Minas), C-620 de 2003 (ley 773 de 2003, Convenio 169). En materia de derechos del trabajo, la línea se integra con las sentencias T-568 de 1999 (convenios

relativos al trabajo, convenios 87 y 98 OIT), SU-995 de 1999 (Convenio 98 OIT), C-567 de 2000, C-797 de 2000 (Convenio 87), C-1491 de 2000 (Convenios 87 y 98 OIT), C-551 de 2003 (Convenio 128, 98, 151 y 154 OIT, prestaciones invalidez, vejez y sobrevivientes y negociación colectiva), C-170 de 2004 (convenios 138 y 182 OIT, edad mínima de trabajo menores), C-038 de 2004 (PIDESC), T-1303 de 2001 (Convenios 87 y 98 OIT), C-035 de 2005 (Convenio 132).

Por ello determinó que “independientemente de la definición acerca de cuáles son los convenios que forman parte del bloque de constitucionalidad, es claro que todos forman parte de la legislación interna, lo que significa que no pueden ser relegados, por regla general, a parámetros supletorios de interpretación ante vacíos normativos en el orden legal. Adicionalmente, aquellos convenios que integran el bloque de constitucionalidad han de ser aplicados por todas las autoridades y los particulares para asegurarse de que las leyes nacionales sean interpretadas de manera acorde con la Constitución y tales convenios”.

Concluyó entonces que debía excluirse la interpretación que condujera a otorgar a los convenios de la OIT carácter de norma supletoria. A partir de la Constitución de 1991 se afectó el sistema de fuentes del derecho laboral colombiano, impactando en materia del derecho colectivo, la presencia de los convenios de la OIT por el rango constitucional que la Corte reconoce mediante los diversos fallos expedidos hasta este momento.

En esta perspectiva no es admisible el desconocimiento de los postulados del trabajo consagrados en el artículo 39 constitucional, ni en los tratados internacionales que se encuentran vinculados al ordenamiento jurídico, debido a la alteración de fuentes del derecho producida con la nueva carta constitucional.

De esta manera, el desarrollo de los principios dado por la Corte Constitucional, el Consejo de Estado y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, evidencia la necesidad de adoptarlos como regla conducta tanto de las organizaciones sindicales como de sus empleadores, evitando actuaciones que configuran abuso de poder o el ánimo de afectar la organización sindical. De allí que, se denuncie la utilización de procesos de reestructuración como medios para evadir las acciones de despido de levantamiento de fuero judicial. Puso de presente la Corte, la nueva jerarquía de fuentes formales del derecho laboral, incorporando en ellas en lugar privilegiado, a las Nit's.

Tabla 7. Síntesis LIBERTAD E IGUALDAD SINDICAL desde C-796 de 2014

Casos en los que procede la acción de tutela para resolver conflictos dentro de un contrato laboral	Casos en los que procede la acción de amparo en materia de derecho colectivo
<p>- Cuando se presenta un abuso por parte del empleador en la facultad denominada <i>ius variandi</i> al punto que se afectan otros derechos fundamentales del trabajador y particularmente del derecho al trabajo en condiciones dignas.</p> <p>Cuando se afecta el derecho al debido proceso en un trámite disciplinario llevado a cabo contra un trabajador.</p> <p>Cuando el empleador omite sus deberes de protección y seguridad al trabajador, atentando contra los derechos a la vida, integridad personal y salud.</p> <p>Cuando se coarta la libertad de cultos, desarrollo de la personalidad, intimidad, etc.</p> <p>Cuando se niegan los permisos para el ejercicio del sufragio, el desempeño de cargos oficiales transitorios y/o de las comisiones sindicales inherentes a la organización.</p> <p>Cuando el empleador se niega a expedir la certificación sobre el tiempo de servicios, labor desarrollada y salario devengado.</p> <p>Cuando se suministra por cualquier medio, a otros empleadores, información negativa respecto de un trabajador.</p> <p>Entre muchas otras</p>	<p>De acuerdo con la tesis de esta providencia, cualquier acción del empleador para impedir el ejercicio de la libertad de asociación sindical es susceptible de protección vía tutela. A continuación se reseñan las mencionadas en la sentencia de unificación:</p> <p>Cuando se desconoce a los trabajadores el derecho de constituir, afiliarse o promover la afiliación a los sindicatos.</p> <p>Cuando se entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, así como las actividades que competen al sindicato.</p> <p>Cuando se toman medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o aquellos que quieran afiliarse.</p> <p>Cuando se obstaculiza o desconoce el ejercicio del derecho de huelga.</p> <p>Cuando el empleador incurre en alguna de las actuaciones enlistadas en inciso 2, del numeral 2 del artículo 354 del CST, modificado por el artículo 39 de la Ley 5 de 1990.*</p> <p>Cuando se obstaculiza el ejercicio del derecho de negociación colectiva.</p> <p>Cuando se impide la organización y funcionamiento de los tribunales de arbitramento en aquellos eventos en los que los conflictos colectivos de trabajo no se solucionan mediante arreglo directo, conciliación o el ejercicio de la huelga.</p> <p>Entre otras.</p>

Fuente: Elaboración propia.

* Corte Constitucional, Sentencia SU-342 de 1995: “El inciso 2, del numeral 2 del art. 354 del C.S.T., modificado por el art. 39 de la ley 5a. de 1990, hace un listado de los actos que se consideran atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador, que a juicio de la Corte es válido en la evaluación constitucional de las acciones patronales atentatorias contra dicho derecho, así: //Obstruir o dificultar la afiliación de su personal

En síntesis, con la Constitución de 1991, los principios del derecho laboral cobraron vitalidad, contribuyendo a otorgarle una mayor autonomía a esta disciplina, en cuya ejecución la Corte Constitucional fue la pionera en darle fuerza normativa a estos postulados que dejaron de ser un discurso vacío de contenido real para convertirse en una auténtica medida de defensa de los derechos de los colectivos del trabajo en Colombia, aunque algunas medidas como la viabilidad del paralelismo sindical, amparada en la libertad sindical, constituya fuente de opiniones divergentes.

De todas formas, el desarrollo del derecho judicial en materia colectiva tornó en tema constitucional lo que antes eran problemas marginales de algunos sectores de la economía y que pocas veces llegaba a conocimiento de las Altas Cortes.

El estudio que a través de las acciones de tutela y de constitucionalidad realiza la Corte Constitucional, le otorga una nueva fisonomía al ejercicio de la asociación sindical, la negociación colectiva y el fuero sindical, de la mano de las tendencias internacionales, obligando a reconstruir la conceptualización que otrora reinaba en el mundo del trabajo, junto a los embates y fortalezas derivadas de los procesos de globalización.

La principalística laboral ha surtido efectos similares en la Corte Suprema de Justicia y en el Consejo de Estado, lo cual se constituye en evidencia de que

a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; // Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; // Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; // Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y // Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma". // Los artículos 1o. y 2o. del convenio No. 98 de la OIT, incorporado al derecho interno por la ley 27 de 1976, y que prevalece en el orden interno, según el art. 93 de la C.N., igualmente reconocen que los trabajadores deben 'gozar de la adecuada protección, contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo', y prohíbe la injerencia patronal en la constitución, funcionamiento o administración del sindicato."

Colombia optó por la vía de la reconstrucción del Derecho Laboral Colectivo, antes que por su extinción, como lo habían vaticinado los enemigos de la divergencia y la democracia política y social.

Las propuestas de reconfiguración de los principios de libertad e igualdad de oportunidades, democracia y autonomía sindical, resultan coherentes tanto con la naturaleza del Estado Social y Democrático de Derecho como con los desarrollos jurisprudenciales al concretar los postulados abstractos en normas tipo principio que sin sacrificar la generalidad evite interpretaciones y aplicaciones que en la prácticas desconozcan el fructífero alcance de una disposición de tal naturaleza.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Bernal Pulido, Carlos. (2005). *El principio de proporcionalidad y los derechos fundamentales*. Madrid, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales.

SENTENCIAS

Sentencia de la Corte Constitucional

Sentencia C-221 de 1992 (M. P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia T-418 de 1992 (M.P. Simón Rodríguez Rodríguez)
Sentencia T- 441 de 1992 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia C-112 de 1993 (M.P. Hernando Herrera Vergara)
Sentencia T-234 de 1993 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T-550 de 1993 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo)
Sentencia C-593 de 1993 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia C-009 de 1994 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia C-110 de 1994 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo)
Sentencia C-179 de 1994 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia T-230 de 1994 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz)
Sentencia C-473 de 1994 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia C-521 de 1994 (M.P. Jorge Arango Mejía)
Sentencia C-548 de 1994 (M.P. Hernando Herrera Vergara)
Sentencia T-573 de 1994 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T-079 de 1995 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia C-085 de 1995 (M.P. Jorge Arango Mejía)
Sentencia de unificación SU-111 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T-136 de 1995 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo)
Sentencia T-143 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia T-149 de 1995 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz)
Sentencia T-173 de 1995 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia C-225 de 1995 (M. P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia C-262 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia SU-342 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia C-450 de 1995 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia SU-509 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz)

Sentencia SU-510 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia SU-511 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia SU-599 de 1995 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T-201 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)
Sentencia C-432 de 1996 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia T-466 de 1996 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)
Sentencia T-566 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia SU-569 de 1996 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia T-005 de 1997 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia SU-039 de 1997 (M. P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia C-075 de 1997 (M.P. Hernando Herrera Vergara)
Sentencia T-330 de 1997 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo)
Sentencia C-358 de 1997 (M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz)
Sentencia SU-022 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia T-050 de 1998 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo)
Sentencia T-076 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara)
Sentencia C-191 de 1998 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz)
Sentencia T-203 de 1998 (M.P. Carmenza Isaza de Gómez)
Sentencia T-322 de 1998 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra)
Sentencia T-324 de 1998 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia T-345 de 1998 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia C-377 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia T-476 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T-652 de 1998 (M. P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia T-681 de 1998 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T- 681 de 1998 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia T-729 de 1998 (M.P. Hernando Herrera Vergara)
Sentencia C-271 de 1999 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia T-526 de 1999 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia T-568 de 1999 (M.P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia C-672 de 1999 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia SU-995 de 1999 (M. P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia C- 161 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia C-330 de 2000 (M. P. Carlos Gaviria Díaz)
Sentencia C-385 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia T-436 de 2000 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo)
Sentencia C-567 de 2000 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra)
Sentencia C-663 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)

Sentencia C-797 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia T-834 de 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia SU- 998 2000 (M.P. Alejandro Martínez Caballero)
Sentencia SU-1067 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia C-1319 de 2000 (M.P. Vladimiro Naranjo Mesa)
Sentencia C-1369 de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell)
Sentencia C-1491 de 2000 (M.P. Fabio Morón Díaz)
Sentencia C-098 de 2001 (M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez)
Sentencia T-512 de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynnett)
Sentencia T-527 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia T-601 de 2001 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández)
Sentencia T-678 de 2001 (M.P. Eduardo Montealegre Lynnett)
Sentencia T-691 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia T-731 de 2001 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia T-732 de 2001 (M.P. Jaime Córdoba Triviño)
Sentencia T-733 de 2001 (M.P. Jaime Córdoba Triviño)
Sentencia T-882 de 2001 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández)
Sentencia C-1050 de 2001 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia T-1059 de 2001 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia T-1303 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia T-1328 de 2001 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia T-080 de 2002 (M.P. Jaime Araújo Rentería)
Sentencia T-135 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis)
Sentencia C-201 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia T-326 de 2002 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia T-348 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia T-353 de 2002 (M.P. Álvaro Tafur Galvis)
Sentencia C-418 de 2002 (M. P. Álvaro Tafur Galvis)
Sentencia T-575 de 2002 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia T-717 de 2002 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia C-891 de 2002 (M. P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia T-133A de 2003 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia T-527 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia C-551 de 2003 (M.P. Eduardo Montealegre Lynnett)
Sentencia T-601 de 2003 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández)
Sentencia C-620 de 2003 (M. P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia T-1059 de 2003 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia C- 038 de 2004 (M. P. Eduardo Montealegre Lynnett)

Sentencia T-168 de 2004 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia C. 170 de 2004 (M. P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia T-525 de 2004 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra)
Sentencia T-592 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia T-593 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda)
Sentencia T-594 de 2004 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia T-656 de 2004 (M.P. Jaime Córdoba Triviño)
Sentencia C- 934 de 2004
Sentencia T-1166 de 2004 (M.P. Jaime Araújo Rentería)
Sentencia C-035 de 2005 (M. P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia C-401 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia T-491 de 2005 (M.P. Manuel José Cepeda)
Sentencia C-1234 de 2005 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra)
Sentencia C-043 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández)
Sentencia T-054 de 2006 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra)
Sentencia T- 683 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia C-986 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia T-997 de 2006 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia T-012 de 2007 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia T-091 de 2007 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra)
Sentencia C-280 de 2007 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto)
Sentencia C-311 de 2007 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla)
Sentencia T-345 de 2007 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández)
Sentencia T-765 de 2007 (M.P. Jaime Araujo Rentería)
Sentencia T-1024 de 2007 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa)
Sentencia C-063 de 2008 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández)
Sentencia C-465 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda)
Sentencia C-466 de 2008 (M.P. Jaime Araújo Rentería)
Sentencia C-695 de 2008 (M.P. Jaime Araújo Rentería)
Sentencia C-696 de 2008 (M.P. Rodrigo Escobar Gil)
Sentencia C-734 de 2008 (M.P. Mauricio González Cuervo)
Sentencia T-657 de 2009 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)
Sentencia T-096 de 2010 (M.P. Juan Carlos Henao Pérez)
Sentencia T-998 de 2010 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub)
Sentencia T-386 de 2011 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub)
Sentencia T-965 de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)
Sentencia C-330 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto)
Sentencia SU-424 de 2012 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo)

Sentencia T-616 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto)

Sentencia T-148 de 2013 (M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub)

Sentencia C-472 de 2013 (M.P. Mauricio González Cuervo)

Sentencias del Consejo de Estado

Sentencia de 9 de mayo de 2001 (C.P. Dr. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, Radicación 5570)

Sentencia del 21 de noviembre de 2003 (C.P. Camilo Arciniegas Andrade, radicación 1998-00107-01(7929))

Sentencia de 30 de enero de 2004 (C.P. Rafael Ostau de Lafont Pianeta, rad. 5598)

Sentencia de 30 de julio de 2004 (C.P. Ligia López Díaz, radicación 2000-01398-01(13110))

Sentencia de 17 de septiembre de 2004 (C.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, radicación 2000-0232-01)

Sentencia de 20 de enero de 2005 (C.P. Rafael E. Ostau de Lafont Pianeta, radicación 1997-02333-01)

Auto de 10 de marzo de 2005 (C.P. Alberto Arango Mantilla, radicación 2003-00390-01(4577-03))

Sentencia de 22 de abril de 2005 (C.P. Darío Quiñones Pinilla, Radicación 2004-01139-02)

Sentencia de 8 de mayo de 2006 (C.P. Martha Sofía Sanz Tobón, radicación 2006-00020-01)

Auto de 28 de septiembre de 2006 (C.P. Alejandro Ordóñez Maldonado, radicación 2005-02575-01(1497-06))

Auto de 26 de abril de 2007 (C.P. Martha Sofía Sanz Tobón, radicación 2006-00218-00)

Sentencia de 7 de febrero de 2007 (C.P. Enrique Gil Botero, 2006-03753-01(AG))

Sentencia de 26 de abril de 2007 (C.P. Jaime Moreno García, radicación 1999-00892-01)

Sentencia del 28 de junio de 2007 (C.P. Alejandro Ordóñez Maldonado, radicación 2003-00356-01)

Sentencia de 20 de septiembre de 2007 (C.P. Bertha Lucía Ramírez de Paez, radicación 1999-00392-01(6680-05))

Sentencia de 6 de diciembre de 2007 (C.P. Marco Antonio Velilla Moreno, radicación 2002-00157-01)

Sentencia de 6 de marzo de 2008 (C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, radicación 2004-00186-01(3536-04))

Sentencia del 8 de mayo de 2008 (C.P. Camilo Arciniegas Andrade, 2003-00569-01(AP))

Sentencia del 28 de junio de 2008 (radicación 2003-00618-01)

Auto de 2 de octubre de 2008 (C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, 2008-00192-00)

Sentencia de 23 de octubre de 2008 (C.P. Rafael E. Ostau de Lafont Pianeta, radicación 2002-00330-01)

Sentencia de 2 de abril de 2009 (C.P. Gustavo Eduardo Gómez Aranguren, radicación 2006-00020-00(0404-06))

Sentencia de 16 de abril de 2009 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 2005-00867-01(1814-07))

Sentencia de 16 de abril de 2009 (C.P. Gerardo Arenas Monsalve, radicación número 2001-265-00(3888-01))

Sentencia de 18 de junio de 2009 (C.P. Luis Rafael Vergara Quintero, radicación 2007-00059-00)

Sentencia de 9 de julio de 2009 (M.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 2004-00015-01(0084-04))

Sentencia de 20 de agosto de 2009 (C.P. Gerardo Arenas Monsalve, radicación 2009-00785-01(AC))

Sentencia de 5 de noviembre de 2009 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 1999-00282-01)

Sentencia de 5 de noviembre de 2009 (C.P. Víctor Hernando Alvarado Ardila, radicación 2004-00050-01(0523-04))

Sentencia de 24 de junio de 2010 (C.P. Luis Rafael Vergara Quintero, radicación 2004-00200-01(3920-04))

Sentencias de la Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral

Sentencia del 31 de octubre de 1994 (MP. Rafael Méndez Arango, radicación No. 3710)

Sentencia del 11 de Julio de 1995 (Rad. 7392)

Sentencia del 27 de Octubre de 1995 (Rad. 7762)

Sentencia del 20 de junio de 1997 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, radicación No. 10008)

Sentencia del 5 de junio de 2001 (M.P. Germán G. Valdés Sánchez, radicación No. 16788)

Sentencias del 22 de agosto de 2001 (radicado 16165),

Sentencia del 24 de octubre de 2003 (MP. Luis Gonzalo Toro Correa, radicación No. 20753)

Sentencia del 19 de agosto de 2004 (MP. Carlos Isaac Náder, radicación No. 22977)
Sentencia del 15 de septiembre de 2004 (M.P. Eduardo López Villegas, expediente No. 23992)
Sentencia del 13 de marzo de 2007 (M.P. Francisco Javier Ricaurte Gómez, radicación No. 25575)
Sentencia del 15 de mayo de 2007 (M.P. Carlos Isacc Nader, radicado No. 31381)
Sentencia del 29 de abril de 2008 (MP. Luis Javier Osorio López y Camilo Tarquino Gallego, radicado 33988)
Sentencia del 3 de junio de 2009 (Radicación 40.428)
Sentencia del 28 de octubre de 2009 (MP. Camilo Tarquino Gallego, radicación No. 40534)
Sentencia del 10 de mayo de 2010 (MP. Elsy del Pilar Cuello Calderón, radicado No. 43951)
Sentencia del 25 de mayo de 2010 (MP. Camilo Tarquino Gallego, radicado No. se ter43950)
Sentencia del 1 de marzo de 2011 (MP. Gustavo José Gnecco Mendoza, radicación No. 46.175)
Sentencia del 15 de marzo de 2011 (MP. Camilo Tarquino Gallego, radicación No. 40416)
Sentencia del 14 de febrero de 2012 (M.P. Elsy del Pilar Cuello Calderón, radicación No. 53095)
Sentencia del 12 de septiembre de 2012 (MP. Elsy del Pilar Cuello Calderón, radicación No. 46177)
Sentencia del 30 de octubre de 2012 (M.P. Jorge Mauricio Burgos Ruiz, radicado No. 54494)
Sentencia del 4 de diciembre de 2012 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, radicación No. 55501)
Sentencia del 12 de diciembre de 2012 (M.P. Luis Gabriel Miranda Buelvas, radicado No. 58957)
Sentencia del 10 de abril de 2013 (M.P. Carlos Ernesto Molina Monsalve, radicado No. 59420)



Este libro se imprimió en el
Centro de Publicaciones de la
Universidad de Nariño.

Se imprimieron 200 ejemplares
San Juan de Pasto, abril de 2018.



Universidad de **Nariño**

