

ANÁLISIS DE LA JURISPRUDENCIA DE
LA CORTE CONSTITUCIONAL SOBRE LA
EVOLUCIÓN DEL PACTO COLECTIVO
EN DESARROLLO CON EL DERECHO DE
ASOCIACIÓN SINDICAL:

ENTRE EL RECHAZO Y LA REINVENCION DE LA CORTE (1991-2015)



Paula Andrea Daza Caballero*

Recibido: 07 de abril de 2017
Aprobado: 23 de julio de 2017

* Estudiante de sexto semestre de la Facultad de Derecho de la Universidad de los Andes, miembro del semillero de Derecho Laboral.
Correo: paulaandreadazac@hotmail.com.

SUMARIO

Introducción. 1. Aproximaciones de una naciente Corte (1991-1992). 2. Acercamientos al pacto colectivo vs. garantía a asociarse en sindicatos (1993). 3. Derecho de negociación colectiva (1994). 4. Primeros cambios cardinales (1995). 5. El sí total al pacto colectivo (1996). 6. Aclaraciones de mecanismos garantes de pactos colectivos (1997). 7. Despidos por afiliarse a pacto colectivo (1998). 8. Más allá de la acción de tutela al pacto colectivo (1999). 9. Renovación de la importancia del pacto colectivo (2000). 10. Renace la convención colectiva (2001). 11. Mal uso del pacto colectivo vuelve a presentarse (2002). 12. Uso inadecuado del pacto colectivo (2003). 13. Mayor inclusión a sindicatos (2004). 14. Reconocimiento de negociaciones alternativas al pacto colectivo (2005). 15. La acción de tutela (2006). 16. Precisiones del pacto colectivo (2007). 17. Negociación de pliegos por parte del sindicato (2008). 18. Vías alternativas modernas (2010). 19. Principios de importancia del contrato sindical (2011). 20. Tutelas en contra de pactos colectivos (2012). 21. Ampliación de la acción de tutela (2013). 22. De temeridad a conversaciones colectivas, y algunas precisiones (2014). 23. Lo más reciente (2015). Conclusiones. Referencias bibliográficas. Anexo.

INTRODUCCIÓN

En Colombia se definen tres tipos de negociación colectiva: la convención colectiva, el pacto colectivo y el contrato sindical. La primera de ellas establecida en el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo (en adelante CST), entendido como aquel celebrado entre uno o varios patronos con uno o varios sindicatos o federaciones de trabajadores. Por pacto colectivo, en segundo lugar, se entiende, a la luz del artículo 481 del CST, como aquel acuerdo entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, que a su vez se rigen por lo establecido para las convenciones colectivas. Y, por último, el contrato sindical, fijado en el artículo 482 del CST, es la celebración entre uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores con el fin de prestar un servicio o ejecutar una obra específica.

Para entender el grado de significancia en la actualidad de la negociación colectiva, es conveniente acercarse con lupa a la evolución del pacto colectivo a lo largo de los años en Colombia. Para lo anterior, se propondrá en las siguientes páginas una nutrida línea jurisprudencial con el fin de resolver la siguiente pregunta: ¿es vigente el pacto colectivo en términos de utilización adecuada para la integración de todos los trabajadores en una misma empresa? Lo anterior, debido a que, según estudios sindicales, los pactos colectivos y los planes de beneficio están siendo utilizados por los empleadores como estrategia preventiva ante el surgimiento de sindicatos y para que los ya conformados desistan de su capacidad de negociación y huelga.

De acuerdo con el texto "Contratación colectiva, privatización y estrategias

sindicales en Colombia: La evolución de la contratación colectiva en Colombia", de Julio Puig F y Beatrice Hartz S, *"en un 80% de los casos, los pactos colectivos no son efectivamente negociados entre los patronos y representantes auténticos de los colectivos de trabajadores, sino que son impuestos por aquellos. En los medios de la dirigencia sindical el porcentaje señalado es mucho más elevado"*. Lo anterior permite establecer que la gran mayoría de los pactos colectivos se reducen a contratos de adhesión que contribuyen a la tendencia universal de la individualización de la relación de empleo. Y, además, suele exponer al pacto colectivo como una manifestación de lucha anti sindical en las empresas, pues tal como lo expresa el CST y el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, el pacto colectivo se prohíbe cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, esta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes. Por ende, se permite la coexistencia de un pacto y una convención cuando la tasa sindical sea inferior a la tercera parte de los trabajadores. Normalmente, la situación anterior ocurre cuando una empresa no ha podido conciliar con sindicatos o estos mantienen una actitud de obstrucción. De igual manera, la Escuela Nacional Sindical ha afirmado reiteradamente en medios de comunicación, su profunda preocupación ante la figura de los pactos colectivos, pues también afirma que el único objetivo de ese tipo de negociación colectiva es debilitar a las organizaciones sindicales (El Tiempo, 2014). Los efectos del pacto colectivo se dan únicamente a quienes se adhieran a él, por eso la OIT ha afirmado su intención frente al gobierno, de prohibir la celebración de estos pactos cuando exista la presencia de un sindicato en la empresa en cuestión.

Esta figura del Derecho Colectivo consiste en la potestad constitucional de discutir y crear condiciones de un contrato de trabajo, donde intervengan tanto trabajadores como empleadores. Y obtener como fin último la justicia e igualdad entre los agentes económicos, siguiendo así los parámetros del CST, pues en su artículo 1 hace referencia al equilibrio social y la coordinación económica que debe existir entre las partes. Así mismo, tiene profunda relación el derecho de asociación sindical, que posteriormente en las siguientes líneas será explicado. La negociación colectiva nace con el fin de acabar la desigualdad y, por consiguiente, establecer un equilibrio en las relaciones laborales, dada la posición inequitativa que pueden llegar a sostener las partes en el trabajo.

La negociación colectiva, como derecho, está relacionado con el derecho de asociación sindical; *"la libertad de asociación se caracteriza porque es voluntaria, relacional e instrumental para la consecución de sus fines. Y precisamente entre sus fines principales, además de la defensa de sus asociados, está el mejoramiento de las condiciones de trabajo, vale decir el derecho a la negociación colectiva"*. (Ochoa Moreno, 2011). Por su parte, el derecho de asociación sindical se entiende como el libre albedrío que posee el trabajador para vincularse a un sindicato o no, y no puede estar sujeta a presiones por parte del empleador. Lo anterior, porque el primero permite que el segundo desarrolle la misión de proteger los derechos y la dimensión instrumental del mismo. A pesar de ese vínculo, la negociación colectiva tiene autonomía frente a la asociación sindical, por cuanto que aquel es un medio que regula las relaciones laborales y carece de naturaleza fundamental, salvo que se vincule con la asociación sindical. (CC, T-069 de 2015)

A lo largo de las sentencias analizadas, la Corte intenta respaldar los derechos de los trabajadores frente a situaciones engorrosas que puedan ocurrir entre el empleador y el trabajador. Así mismo, es notoria la respuesta proteccionista que la Constitución Política de 1991 (en adelante CP) da a la asociación sindical como un derecho de forma expresa. Dado que, en los años anteriores a la Carta, era reconocido implícitamente en las normas, pero sin garantías ni instrumentos de protección a quienes se afiliaran a asociaciones sindicales en empresas.

1. APROXIMACIONES DE UNA NACIENTE CORTE (1991-1992)

La negociación colectiva opera, según la Corte Constitucional, como un derecho inherente al de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la CP, que reza lo siguiente: *“Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión. No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública”*.

De lo anterior, es importante rescatar que los titulares del derecho son tanto los empleadores como trabajadores. Y de igual manera, el artículo 55 consagra la negociación colectiva no como un derecho

fundamental, estableciendo que: *“Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo”*. Es más bien, un derecho ligado a otros y que, del mismo modo, se encuentra implícito en casos donde hay abuso del empleador, o abusos hacia sindicatos, o abusos ligados a la conformación y establecimiento de beneficios a trabajadores.

Un año después de la expedición de la Carta Magna de Colombia en el año 1991, en 1992 la sentencia SU-597, donde se plantea inicialmente que deben existir recíprocas potestades entre empleadores y trabajadores frente a actitudes laborales y con único fin de concertar intereses para ambas partes. Si bien, el artículo 55 consagra como un derecho la negociación colectiva, también es cierto que los titulares de éste son todos aquellos que hagan parte de una relación laboral. Posteriormente, hacia el año 1994, la Corte ahonda en el tema que recoge lo establecido en el CST y en la CP, como la unión de normas vigentes que se tramitan para acuerdos de trabajo conformado por todo tipo de trabajadores (más adelante se tocará el tema a profundidad).

Por su parte, la recién creada Corte empieza a establecer aclaraciones sobre aspectos descritos en la CP. En la sentencia T-418 de 1992, la Corte decide formular sus primeros lineamientos sobre los sindicatos y emite las siguientes tres grandes diferencias entre el derecho de sindicalización y el derecho de asociación: *“El derecho de asociación general corresponde a todos los hombres siempre que se persigan fines lícitos; forma parte de los derechos individuales*

del hombre. El sindical o de asociación profesional corresponde sólo a los hombres que integran la relación laboral, o sea a los trabajadores y patronos. 2) El de asociación general es un derecho frente al Estado. El de asociación sindical es, ante todo, un derecho de una clase frente a la otra, pero sin dejar de ser también un derecho frente al Estado, ya que, si faltara la autonomía sindical, se llegaría a un sistema jurídico similar al de los regímenes totalitarios. 3) El de asociación sindical corresponde a la libertad de formar asociaciones para la realización de todos los fines que no sean contrarios al derecho, con excepción a los fines a que se refiere la asociación profesional. El de sindicalización corresponde a la libertad de unirse para la defensa y mejoramiento de las condiciones del trabajo y de la economía”.

Apreciamos que los primeros lineamientos estaban dirigidos únicamente a acercarse a definir un tema específico. Más bien, denota la Corte, conceptos básicos acerca de la asociación sindical en este caso, a pesar de que es importante resaltar que era al menos, en este entonces, tenido en cuenta por los altos magistrados la garantía de preservar derechos de trabajadores. Es por lo anterior, que la sentencia T-441 de 1992 se arriesga a definir características expresas acerca del derecho de asociación sindical. La primera de ellas consiste en ser un derecho subjetivo cuya función es realizar y reafirmar lo social y democrático integrando a un individuo en determinado grupo social, en cualquiera de las ramas de poder público. La segunda refiere al carácter voluntario que debe existir para ingresar, conformar o retirarse de una asociación sindical. En tercer lugar, el derecho de asociación sindical exige un acuerdo de voluntades y libertades. Su carácter instrumental, como cuarto aspecto, se crea bajo la base de un vínculo jurídico

necesario para conformar un fin de desarrollo personal dentro de un entorno grupal.

De igual manera, la sentencia le reconoce a la asociación sindical ciertas manifestaciones explicativas del trasfondo de dicho derecho; concede libertad individual de organizar sindicatos sustentado en el artículo 2º del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT); libertad de sindicalización, pues en palabras del artículo 358 del CST, es de libre decisión vincularse o no a un sindicato; y por último, establece la autonomía sindical cuya facultad consiste en organizarse internamente según sus propios parámetros.

Es también importante añadir que la Corte caracteriza el derecho de asociación sindical en pro de derechos y libertades. La sentencia T-418 de 1992 establece que el sindicato es un método representativo de participación pública que, a su vez, es una institución jurídica que fomenta el derecho a la libertad (art.13), derecho a una remuneración mínima y vital (art.53), el derecho al trabajo (art.25), el derecho de asociación (art.38), derecho a la capacitación laboral (art.54), derecho a la negociación colectiva (art.55) y la conformación de asociaciones sindicales (art.103). De lo anterior, se puede inferir que los sindicatos, para la Corte, también poseen el derecho de negociar colectivamente.

Así mismo, la T-441 de 1992 reitera que *“la protección especial que la Carta le confiere al trabajo comprende la garantía al derecho de asociación sindical y, como un elemento derivado, también al derecho a la negociación colectiva a partir de la consideración según la cual no puede conferírsele igualdad de trato al patrono y a cada uno de los trabajadores en sus relaciones contractuales; por lo tanto se hace necesario asegurar el derecho de*

asociación para equilibrar la relación capital-trabajo”.

Para este año la Corte demuestra ser un órgano que define los primeros acercamientos de derechos sindicales en Colombia. Al ser una Corte reciente, intenta establecer parámetros para ampliar lo escrito en la CP y, por consiguiente, otorgar nuevos aires a la aplicación de los derechos allí consagrados.

2. ACERCAMIENTOS AL PACTO COLECTIVO VS. GARANTÍA A ASOCIARSE EN SINDICATOS (1993)

Bajo el pronunciamiento de la sentencia C-112 de 1993, se define por primera vez la negociación colectiva, de la siguiente manera: *“La negociación colectiva es inherente al derecho de sindicalización y está considerado como el mecanismo idóneo para fijar las condiciones de empleo de quienes están ligados por contrato de trabajo. La negociación colectiva no es entonces un instrumento residual para regular las relaciones laborales, sino el instrumento por antonomasia, que desplaza el sistema de fijación por el Estado de las condiciones de trabajo”.* Además, reitera la relación entre la negociación colectiva y la asociación sindical, cuyos protagonistas son los empleados públicos que no tenían en ese momento en su mayoría, acceso a una de las mencionadas facultades, sobretudo el referido a la negociación. Por ende, refiere que, *“En cuanto atañe a los trabajadores oficiales, compete al Gobierno, con sujeción a la ley establecer el régimen salarial y prestacional mínimo que ha de regir los contratos, de manera que cualquier pacto por debajo de dichos mínimos es nulo y carece de validez”.* Esta sentencia emite definiciones

claras sobre los derechos y su aplicabilidad, ampliando así la regulación de los mismos. Por ser una sentencia constitucional, ésta emite definiciones claras sobre derechos y su aplicabilidad. Así mismo, la Corte aprovecha para ampliar y aclarar algunas características descritas en la ley.

Dicha sentencia puntualiza que los pactos colectivos deben cumplir con el objeto de regular asuntos directa o indirectamente referidos a las relaciones laborales en los distintos sectores de la economía, es decir, esta sentencia aprueba el uso de pactos colectivos, pero con determinadas especificaciones. Y deben interpretarse los pactos a la luz de lo previsto en los artículos 53 y 93 de la Constitución, según los cuales hacen parte únicamente del derecho interno de cada empresa.

En la sentencia T-161 de 1993, la Corte emite una precisión de la asociación sindical y configura la importancia de constituirlos, de forma autónoma e independiente, es decir, sin que el Estado o los patronos intervengan, a pesar de que su estructura y funcionamiento deben estar guiadas por el ordenamiento legal y los principios democráticos. Conforme a lo anterior, la intromisión de patronos en la creación y funcionamiento de estas agrupaciones corresponde a la violación del derecho de asociación sindical.

Por otro lado, la sentencia C-593 de 1993 constituye el antecedente directo al derecho de asociación sindical en el Estado Social de Derecho, pues afirma que las garantías para los sindicatos son más amplias en la CP de 1991 en comparación con la de 1886. Y cuyo fin último es establecer la armonía y convivencia pacífica de un orden justo, en las organizaciones de nuestro país, declarando la inexecutable del artículo 409 del CST.

Esta expresión judicial reitera la facultad de los miembros del poder público de gozar de fuero sindical como manifestación de su derecho adquirido como trabajadores, exceptuando únicamente a los miembros de la Fuerza Pública. Hasta el momento, no existían mecanismos ante la jurisdicción ordinaria para hacer valer sus acciones, a pesar de habersele reconocido el fuero sindical.

3. DERECHO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA (1994)

Avanzan los años y con ellos el alcance del ejercicio del derecho a la negociación colectiva. En la sentencia C-009 de 1994, se establece que los convenios y acuerdos de trabajo no pueden menoscabar los derechos de los trabajadores, asintiendo lo dicho en el artículo 53 de la CP. Lo anterior se interpreta a la luz de que la negociación colectiva permite modificar, sustituir o eliminar derechos que antes reconocía una convención, para que en una nueva se ubique el reconocimiento exacto de los trabajadores; donde adquieran derechos iguales o superiores a los que obtuvieron en principio, y que su revisión sea de carácter imperiosa.

Así mismo, la Corte indica que el derecho de negociación colectiva sirve para regular las relaciones laborales pues opera a través de la celebración de acuerdos o convenios de trabajo, denominados pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo. Que se constituyen como mecanismos idóneos para solucionar pacíficamente conflictos de trabajo. Y frente a la relación entre el derecho de asociación sindical con el derecho de negociación colectiva, considera la Corte Constitucional en esta sentencia que *“su ejercicio potencializa la actividad de la*

organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social” (art. 1o. C.S.T.)”.

Por otra parte, la sentencia incluye que cuando en las regulaciones convencionales o en pactos colectivos se señalen beneficios mínimos para los trabajadores, no es posible renunciar a ellas en una nueva convención colectiva o pacto de la misma índole, pues tales beneficios quedan amparados por el principio de irrenunciabilidad.

En el año 93, la sentencia C-112 hace énfasis en el artículo 55 de la CP pues consagra el derecho de negociación colectiva cuyos titulares son todas las personas que sean parte de una relación laboral a excepción de las mencionadas en la ley. En efecto, la Corte lo entendió como un rango abierto tanto para trabajadores particulares como para oficiales. Por lo anterior, en la sentencia C-110 del año subtítulo, la Corte aclara que de acuerdo con las normas vigentes, las organizaciones sindicales conformadas por los empleados públicos no pueden presentar pliego de peticiones, mientras que aquellas que tengan miembros caracterizados como trabajadores oficiales tienen las mismas atribuciones que los demás sindicatos y los conflictos colectivos de trabajo que presenten se deben tramitar de acuerdo con las normas

generales, a pesar de no estar facultados para declarar una huelga.

Esta sentencia reitera lo establecido en la C-593 de 1993, pues se pone de presente que los empleados públicos tienen derecho de constituir sus sindicatos sin intervención estatal, y también pueden tener representantes sindicales a los cuales se les concedió el fuero y garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

La sentencia C-272 de 1993 define, por primera vez, el derecho de asociación sindical como *“una especie particular del derecho de asociación general y consiste en la garantía que se les reconoce tanto a los trabajadores como a los empleadores de formar organizaciones con el fin de fomentar y defender intereses comunes de sus miembros que nacen de las relaciones laborales y profesionales”*. Esta sentencia se caracteriza también por fijar los criterios diferenciadores entre derecho de asociación en general y el derecho de asociación sindical, uno de ellos es el criterio organizacional. Y el sindicato tiene como fin defender los intereses y derechos de los trabajadores en las relaciones laborales.

De acuerdo con lo anterior, para este año, la Corte muestra una tendencia de aprobación del derecho de negociación colectiva para las asociaciones sindicales. Y es cuando, por primera vez, y expresamente, emite una definición sobre el derecho de asociación sindical; esto consiste en un avance fundamental para la resolución de conflictos en relaciones laborales y con todo tipo de trabajadores.

4. PRIMEROS CAMBIOS CARDINALES (1995)

Considerada como la más relevante de las providencias que refieren al tema laboral, la sentencia SU-342 de 1995 describe la potestad del derecho de negociación colectiva pues a pesar de estar ligada por conexidad al derecho fundamental de asociación sindical, no consiste en un derecho de este tipo. La Corte establece que puede ser protegido por acción de tutela *“porque su desconocimiento puede implicar la violación, amenaza o vulneración del derecho al trabajo, teniendo en cuenta que entre las funciones de los sindicatos es presentar pliego de peticiones que luego pueden constituir la celebración de una convención de trabajo”*.

Esta sentencia se considera dentro de los parámetros judiciales como dominante pues contiene los criterios vigentes e imperiosos, por medio de los cuales la Corte resuelve un conflicto de intereses en un escenario constitucional que involucre derechos fundamentales colectivos de los trabajadores. Para este caso, los criterios allí plasmados se siguieron usando hasta el día de hoy. Ejemplo de ello son las sentencias de Tutela 201 de 1996 y 330 de 1997 (que se analizarán en las siguientes páginas).

Su importancia radica en que reconoce las diferencias entre convención y el pacto colectivo, y establece los siguientes términos:

- a)** *“Los pactos y convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, con el fin de dar solución y poner fin a conflictos colectivos de trabajo sin necesidad de recurrir a la huelga”.*
- b)** *“Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad fijar las condiciones que regirán en los contratos de trabajo durante su vigencia”.*

c) *“Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes”.*

d) *“La diferencia entre los pactos y convenciones es que aquellos se celebran entre patronos y trabajadores no sindicalizados, por una parte, uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra”.*

e) *“El patrono goza de libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos, que pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo. A pesar de tener como excepción el artículo 70 de la Ley 50 de 1990”.*

Así mismo, establece que los pactos colectivos de trabajo no pueden estipular condiciones distintas a las plasmadas en las convenciones. De esta manera, se constituye el derecho a la igualdad, a la negociación colectiva y a la libre asociación sindical y, por lo anterior, se permite la acción de tutela cuando se han violado estos derechos, a pesar de que algunos no son fundamentales.

La sentencia introduce un cambio de perspectiva para la jurisprudencia constitucional colombiana, pues modifica los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela, ya que añade la violación al derecho de asociación sindical como causal. Se determina aquí que, el juez de tutela resuelve aquellos conflictos que afectan o amenazan un derecho fundamental, mientras que un juez ordinario responde a la vulneración legal del derecho en conflicto. Por tanto, la acción de tutela debe ser aceptada siempre y en todos los casos donde haya un acercamiento o la vulneración total del derecho de asociación sindical.

Al respecto, la Corte habla en esta sentencia sobre las alternativas posibles a la acción

de tutela en el siguiente párrafo. En primer lugar, refiere a las autoridades administrativas de trabajo y en segundo lugar, refiere a la vía penal con fundamento en los arts. 354 del CST (subrogado por el art. 39 de la ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal. Cabe aclarar que el medio idóneo debe ser el judicial, en tercer lugar, debe ser eficaz según la valoración que haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado. La Corte demuestra en esta sentencia la importancia de proteger el derecho de asociación sindical, en su totalidad por la acción de tutela, pues es el mecanismo más viable como protección de derechos, a pesar de ser un mecanismo excepcional. Por ejemplo, es un buen mecanismo para resolver la utilización inapropiada de pactos colectivos donde se le otorgue mayores beneficios a aquellos trabajadores no sindicalizados, es decir, que se perjudiquen derechos laborales por disposiciones discriminatorias de dichos pactos. Allí se afectaría, en principio, el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo no sindicalizados y las circunstancias fácticas no son justificables para un tratamiento distinto. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la desertión de los miembros del sindicato.

La importancia de esta sentencia se expresa en todo lo anterior, considerándose una sentencia fundadora de línea. En estas sentencias, la Corte plantea su posición sobre la interpretación de derechos, lo que las hace ambiciosas en doctrina. Para el caso, extiende el campo de aplicación de la acción de tutela, a derechos que no necesariamente son fundamentales, y emite una definición clara y concreta de la asociación sindical y de

la aplicabilidad del pacto colectivo. Es decir, extiende la potestad del derecho a la igualdad a los casos de conflicto en el campo laboral. Así mismo, por medio del salvamento de voto, la Corte ordenó que a los trabajadores sindicalizados se le concedan todos los beneficios de los pactos colectivos consagre para los no sindicalizados. Por consiguiente, el salvamento refiere a que se ha omitido el texto del artículo 481 del CST.

Por otra parte, y en este mismo año, la Corte emite también otro concepto de asociación sindical con la sentencia unificadora (SU-599), dado que se analiza un abuso por parte del empleador hacia un trabajador sindicalizado, ya que fue presionado para desistir de dicha organización sindical. En el fallo se analiza cómo Avianca viola derechos invocados individualmente, siendo una situación claramente discriminatoria. Aquí operó el fracaso directo de la etapa de negociación directa y del derecho a huelga o del dictamen de árbitros. Entonces la Corte reitera lo pronunciado sobre utilizar la acción de tutela como recurso garante de protección. Y se condena, por último, a Avianca, por contrariar los preceptos constitucionales de asociación sindical. Con este tipo de actuaciones por parte de empresas, lo que se obtendría en la práctica al no ser sancionadas, conforme al salvamento de voto de la sentencia, sería acabar con los pactos colectivos y desde luego con la negociación colectiva a que tienen derecho constitucionalmente los trabajadores no sindicalizados, lo cual es inconsecuente con los principios que enmarcan la justicia social y con el precepto constitucional citado.

Este año, entonces, sirvió de debate para consagrar el apropiado uso de los pactos colectivos en una organización con trabajadores sindicalizados y trabajadores

que no lo están. Se da por entendido que los pactos colectivos pueden coexistir con convenciones colectivas de trabajo, y que además se puede recurrir a la acción de tutela cuando el trabajador considere que su derecho a la libertad y a la asociación sindical se encuentre violado.

5. EL SÍ TOTAL AL PACTO COLECTIVO (1996)

La ratificación inmediata de la sentencia SU-342 de 1995 fue indudablemente escrita en la sentencia T-201 de 1996, dada la similitud en sus hechos. A pesar de que no tiene una visión compartida sobre la utilización de la tutela para los derechos tratados, para ello afirma que: *“La acción de tutela no es el mecanismo judicial apropiado para hacer retroactivos los beneficios de una convención colectiva a una fecha en la cual faltaba el sindicato que la celebró”*. En este caso, el sindicato que aboga por la protección de sus derechos fundamentales no existía al momento de consolidar el beneficio de aumento salarial del pacto colectivo. Por lo tanto, en ese caso el propósito no fue desestimular el ejercicio de la acción sindical. En este caso en particular, los trabajadores que no se adhirieron al pacto colectivo decidieron sindicalizarse y de allí entonces reclamar por medio de la acción de tutela sus derechos como sindicatos. Las relaciones de trabajo en este caso, se guiaban por un pacto colectivo y dicho pacto estaba abierto a recibir nuevas personas que quisieran los beneficios allí expuestos. Por ende, no se les concede el derecho reclamado a los sindicatos a través de la tutela, y prevalece entonces lo constituido en el Pacto Colectivo.

En el mismo perfil se encuentra la sentencia SU-569 estableciendo que cuando

coexisten pactos y convenciones colectivas, sobre condiciones de trabajo que ofrece la empresa, deben ser iguales a las del pacto, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad. La Corte aclara que no se opone a las diferencias salariales, pero sí aplicando el principio de "a trabajo igual entonces salario igual". La problemática aquí radica en esconder la utilización de un pacto colectivo, llamándolo como Plan. Afirma la sentencia, *"Unilateralmente la empresa, a través del Plan, ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es así, porque como el Plan contiene una oferta dirigida por la empresa a los trabajadores de acogerse o no a unas determinadas condiciones económico-laborales, la aceptación de dicha oferta por cada trabajador produce unos efectos jurídicos en el campo de las obligaciones laborales y al ser aceptado por un número plural de trabajadores, jurídica y materialmente, produce los mismos efectos de un pacto colectivo de trabajo. Es obvio, que el establecerse en el Plan mejores condiciones laborales se revela el inocultable propósito de discriminar a los trabajadores sindicalizados, desestimular su afiliación al sindicato, o promover su deserción del mismo"*.

La Corte emite otra sentencia (SU-570) y reitera que *"al celebrar pactos colectivos y convenciones colectivas que regulen las relaciones laborales tanto para los trabajadores no sindicalizados firmantes de dichos pactos como para los trabajadores sindicalizados, o al establecer en forma unilateral y en forma general, beneficios o incentivos en favor de los trabajadores, como los que se pretenden en la llamada Política Administrativa de Prestaciones Extralegales, se abstenga de fijar condiciones que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados y que*

conduzcan a la violación no sólo del derecho a la igualdad sino a la asociación sindical y a la negociación colectiva". Por lo anterior, se sigue fijando la utilización de pactos colectivos, pero con ciertas excepciones tales como las planteadas en estas sentencias, donde se fije una garantía de protección de derechos para todos los trabajadores.

Para el caso de ambas sentencias unificadoras, la Sala Plena de la Corte estudió casos de discriminación que consistieron en que las empresas reconocieron mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados que a los empleados que pertenecían a las asociaciones. Además, establecieron como condición para acceder a las ventajas de los pactos colectivos la renuncia a los sindicatos. En ambas providencias se señaló que afectaba el derecho a la asociación sindical y a la igualdad celebrar pactos colectivos en los que se crean condiciones de trabajo más favorables para esos trabajadores, dado que ello contribuye a desestimular la afiliación al sindicato y lo convierten en una organización minoritaria. Así mismo, defendieron un criterio material del concepto de pacto colectivo para identificar un acto discriminatorio en un acuerdo extra-legal entre la empresa y los trabajadores. La Sala Plena desechó concepciones formalistas que pretendían hacer pasar un pacto colectivo por unos beneficios que el empleador decidió entregar a los trabajadores no sindicalizados. En esa labor, la Corte acudió a evaluar los efectos que tenían los presuntos convenios en las relaciones laborales. De ahí que advirtió que dichos acuerdos eran iguales a un pacto colectivo, puesto implicaba la negociación de la empresa con empleados no sindicalizados, escenario que significaba asumir el régimen de pacto individual y de renunciar a la convención, puesto que son incompatibles.

La sentencia C-710 de 1996, finalmente, y dado a su concepto constitucional, establece que *"cuando en una misma empresa coexistan un pacto colectivo y una convención colectiva de trabajo, los derechos de los trabajadores, sin importar si son sindicalizados o no, deben ser respetados. En especial, el derecho a la igualdad, pues bajo el ropaje de un acuerdo, cualquiera que él sea (convención o pacto), no puede el patrono ofrecer prerrogativas o concesiones que mejoren las condiciones de unos trabajadores en desmedro de los otros, si no existe razón objetiva para la diferenciación"*.

6. ACLARACIONES DE MECANISMOS GARANTES DE PACTOS COLECTIVOS (1997)

Posteriormente, la jurisprudencia constitucional en 1997, por medio de la sentencia T-330, aclara que *"tratándose de conflictos jurídicos de carácter laboral que versan sobre la aplicación de una norma, de una convención colectiva de trabajo o de un pacto colectivo, corresponde a la justicia laboral el conocimiento y decisión de la acción pertinente a través del juicio ordinario laboral, en desarrollo de lo estipulado en el artículo segundo del Código Procesal del Trabajo, el cual se encuentra vigente"*. Por consiguiente, siguen desarrollándose medidas para respaldar la adecuada utilización de los pactos colectivos en empresas, si bien, con sus respectivas condiciones.

Sin embargo, precisa la Corte en su sentencia SU-547 de este mismo año que existe determinado déficit de recursos ordinarios para proteger los derechos a la asociación sindical y a la igualdad. Señala que: *"frente al objetivo prevalente de asegurar el respeto a los derechos fundamentales por la vía judicial,*

no es lo mismo cotejar una determinada situación con preceptos de orden legal que compararla con los postulados de la Constitución, pues la materia objeto de examen puede no estar comprendida dentro del ámbito de aquél, ni ofrecer la ley una solución adecuada o una efectiva protección a la persona en la circunstancia que la mueve a solicitar el amparo, encajando la hipótesis, en cambio, en una directa y clara vulneración de disposiciones constitucionales. La Corte recalcó esa diferencia, respecto de la magnitud del objeto de los procesos, haciendo ver que una es la dimensión de los ordinarios y otra la específica del juicio de protección constitucional en situaciones no cobijadas por aquéllos".

En este año entonces, la Corte recalca que determinadas situaciones deben ser resueltas por determinados jueces, en este caso, ante situaciones conflictivas de trabajo, deben remitirse a jueces laborales especialistas en la materia, y de igual manera, respetar los derechos fundamentales y no necesariamente acudir siempre a la acción de tutela.

7. DESPIDOS POR AFILIAR A PACTO COLECTIVO (1998)

En el año 1998, la Corte se dedica a reiterar la doctrina constitucional acerca del pacto colectivo pues para el caso de la sentencia T-050, se presenta una diferencia en los salarios de los trabajadores afiliados al sindicato y aquellos que se acogieron al Pacto Colectivo de la empresa, a pesar de tener igual categoría, cargo y funciones. Y entonces afirma lo ya establecido, que cuando el pacto colectivo tiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados y otras diferentes para los

trabajadores sindicalizados, incurre en una afectación al derecho a la igualdad. Este tipo de circunstancias fácticas se prohíben dado la racionalidad y razonabilidad del tratamiento distinto que se les da a los trabajadores ya mencionados. Y a su vez, se viola el derecho de asociación sindical proporcionado a la estimulación de deserción de los miembros del sindicato. En este caso, la parte demandada tuvo que reembolsar aquel saldo que no se le pagó a los trabajadores sindicalizados que accedieron al pacto colectivo.

Problema por crear pacto colectivo es lo que se presenta en la sentencia T-476 y para lo que la parte demandada impidió que se concretara la presentación, negociación y puesta en marcha del pacto colectivo de trabajo, instrumento que prevé la ley para regular las relaciones entre trabajadores y la empresa, propuesto por los trabajadores. Y se dio mediante el despido de los promotores de la propuesta. De allí nace la tutela, en que la parte demandada vulneró los principios fundamentales del Estado Social de Derecho. Por eso se le acusa de adoptar medidas represivas amparadas por prerrogativas de orden legal que el legislador le reconoce al empleador como lo es terminar unilateralmente el contrato de trabajo sin que medie justa causa. Si bien es cierto que no se nota un impedimento de conformar sindicato o a que los empleados se afiliaran o no a él, también es cierto que las acciones de la parte tutelada pretendían impedir ejercer el derecho a la asociación y a la negociación colectiva, los cuales aspiraban hacer efectiva la elaboración y negociación de un pacto colectivo de trabajo. Aquí los peticionarios reclaman su derecho a la libre asociación para adelantar una negociación respecto de sus condiciones de trabajo violadas al ser amenazados con despido, y

por ende, el derecho al trabajo. En este caso se presenta una relación inversa a lo que se ha ido analizando a lo largo del texto, debido a que quienes protagonizan la creación de pactos colectivos, no son los empleadores, sino que son los trabajadores.

En consecuencia, la utilización del pacto colectivo se expande en su manejo, pero siempre con el mismo fin de garantizar medidas adecuadas dentro de la relación laboral, teniendo en cuenta que, para este caso, no fue el empleador quien decidió crearlo a pesar de poner trabas para su presentación y realización.

8. MÁS ALLÁ DE LA ACCIÓN DE TUTELA AL PACTO COLECTIVO (1999)

En la sentencia de tutela T-013, la Corte le aclara a quien impone la demanda que, no se puede solicitar la aplicación del pacto colectivo si no se demuestra que lo suscribió o se adhirió a él. Y, por ende, no puede reclamarse por vía de tutela la violación al derecho a la igualdad, dado que quienes suscriban el pacto se someten a un trato distinto y con sus debidas repercusiones. La Corte, entonces, consideró pertinente, luego de 3 años de haber emitido la sentencia donde le confiere a la acción de tutela tratar los derechos que comprometen relaciones laborales, realizar la respectiva aclaración de quienes pueden cobijarse bajo dicha medida con criterios tales como evaluar la vulnerabilidad del derecho a la igualdad por la no aplicabilidad del pacto colectivo por la empresa o la necesidad de mantener el poder adquisitivo del salario.

Posteriormente, mediante la sentencia SU-036, la Corte fijó un mecanismo alterno y

eficiente a la acción de tutela, frente a las acciones contrarias a derechos laborales. Allí sostuvo que la acción de reintegro o de reinstalación es más ágil y expedito que la acción de tutela, cuando se trata de protegerle derechos fundamentales a trabajadores que tienen fuero sindical. De esta manera, no necesariamente se debe recurrir a las vías judiciales, si no que dentro de la empresa deben imperar mecanismos que regulen las relaciones por medio de conversaciones de mutuo acuerdo. Hacia este año entonces, la Corte empieza a mirar las relaciones laborales de manera diferenciada a como lo ha venido haciendo, dado que se propone una alternativa a la acción de tutela cuando por medio de los pactos se violan derechos fundamentales. Alternativas que como dice la Corte, suplen y actúan más eficiente. Por consiguiente, a mi juicio, esta es la sentencia reconceptualizadora de línea, pues se revisa un antecedente jurisprudencial en conjunto y lo afirma, aunque introduce una nueva teoría o interpretación que explica mejor, el sentido general manejado por la Corte. Son esfuerzos de reconstrucción conceptual, que hacen parte de un poder que tiene la Corte de redefinir la ratio decidendi de fallos anteriores.

En ese mismo año, en la sentencia U-169 la Sala Plena *"concedió el amparo a los trabajadores sindicalizados a la Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales y Clínicas, Consultorios y Entidades Dedicadas a Procurar la Salud de la Comunidad -ANTHOC, porque su empleador la Fundación Clínica Abood Shaio inició actuaciones que discriminaron a los actores de ese entonces. El citado conflicto colectivo estaba siendo discutido en un tribunal de arbitramento"*. Sin embargo, frente a este caso la Corte consideró que un laudo arbitral es un mecanismo idóneo

para proteger derechos, en este caso, los motivos de discriminación. Resaltó que *"los árbitros simplemente se les exige que fallen en equidad, según su leal saber y entender y apreciando con cierto margen de libertad los motivos que determinan la divergencia entre las partes, sin que exista un parámetro exacto para determinar en un caso concreto lo que es equitativo para solucionar un conflicto económico. Por ello, la jurisprudencia laboral reiteradamente ha sostenido que el fallo que producen los árbitros es intangible, a menos que él resulte manifiestamente inequitativo"*. Entonces aquí se demuestra una alternativa posible y avalada por la misma Corte Constitucional, frente a conflictos laborales. Es decir, en esta sentencia no obró correctamente la empresa al otorgar mayores beneficios a quienes se afiliaran al pacto colectivo y que lo mismo ocurrió en la T-602 del mismo año, donde el empleador abusó de la figura del pacto colectivo.

Por último, en la sentencia T-648 la Corte establece algunos criterios importantes. El primero de ellos, es que el trabajador no es solamente quien se encuentra vinculado a un empleador por medio de contrato laboral, sino toda aquella persona que realice actividades para una determinada empresa. Por ende, el derecho de asociación sindical se aplica incluso a personas con contratos civiles como el de agencia. La jurisprudencia entonces demuestra la protección hacia el trabajador en todos los ámbitos, ya sea público o privado. Y, en segundo lugar, la Corte establece que la admisibilidad de la acción de tutela podría ser extrema cuando a defender la asociación sindical se refiere. Dado que, en este caso en particular, la acción de tutela procede más bien en desarrollo al principio de favorabilidad del trabajador en caso de duda de que norma

aplicar, y no por la subordinación presentada por el demandante. Posteriormente la T-677 de 1999, reafirma este criterio y niega la acción de tutela debido a que no considera vulnerado el derecho de asociación sindical y además recalcó la existencia de otros mecanismos más adecuados y efectivos para proteger el derecho de sindicatos.

9. RENOVACIÓN DE LA IMPORTANCIA DEL PACTO COLECTIVO (2000)

De acuerdo con la sentencia C-797 del 2000, es deber del Estado estimular y fomentar el pleno desarrollo y el uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el fin de reglamentar las condiciones de empleo por medio de convenciones colectivas. Los sindicatos, por su parte, tienen la potestad de representar los intereses comunes de los trabajadores frente al empleador, lo cual es notorio ver cuando se presentan pliegos de peticiones o en negociaciones colectivas o en la celebración de contratos colectivos (tal y como lo ha establecido el CST). *“Las federaciones y confederaciones sindicales son una manifestación expresa del derecho de asociación sindical consagrado por el artículo 39 de la Carta Política y, como quiera que la propia Constitución establece, entre otros derechos de los trabajadores los de “negociación colectiva para regular las relaciones laborales” y el de “huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador”, consideramos que la ley no puede, a pretexto de la regulación propia del derecho colectivo del trabajo, cercenar, ni prohibir, como lo hace en la segunda parte del numeral primero del artículo 417 del Código Sustantivo del Trabajo el derecho a la declaración de huelga de los trabajadores cuyos sindicatos de primer*

grado se encuentren afiliados a federaciones o confederaciones de ese carácter. Aquí la Corte enfatiza la importancia de los sindicatos en empresas como fuente de mejoras y cambios a políticas ya establecidas y por eso, como personas naturales, pueden hacer valer el ejercicio de sus derechos por medio de la huelga, por ejemplo.

Con la sentencia C-1491, se le da un giro al precedente constitucional, dado que la Corte retoma nuevamente el significado y el fin del pacto colectivo. Su importancia descrita radica en que puede proteger a los sindicatos minoritarios, es decir, se renueva la posición del uso del pacto colectivo en las relaciones laborales. *“Es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del pacto colectivo y la convención colectiva, lo único que hace es desarrollar los instrumentos internacionales ya que constituyen fuente de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical y por lo mismo no son violatorias de la contratación colectiva, sino lo contrario, en el sentido de proteger a los sindicatos minoritarios”.*

En este orden de ideas, es cierto entonces que tanto el pacto colectivo como convención colectiva deben regular objetivamente las relaciones de trabajo de la empresa, de forma tal que las condiciones de trabajo que regulen unos y otros deben ser equiparables, con el propósito de garantizar el derecho a la igualdad, por cuanto este se perturba cuando frente a unas mismas situaciones de hecho objetivas en materia de relaciones de trabajo, se otorga un trato diferencial que no tiene fundamento objetivo y razonable. 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 el resultado de que un ente sindical que antes era mayoritario se torne en minoritario, con las consecuencias jurídicas negativas que ello implica, incluso su desaparición.

10. RENACE LA CONVENCION COLECTIVA (2001)

En la sentencia C-1050 de 2001, la Corte replantea al pacto colectivo como mecanismo resolutivo para conflictos laborales, pero también menciona otros mecanismos. Textualmente lo dice: *“Se solicita poner punto final a la interpretación jurisprudencial que por vía del recurso de homologación ha permitido los contra-pliegos al asociarlos o confundirlos con la figura de la denuncia presentada por los empleadores. Los empresarios cuentan con otros medios para plantear y sustentar la necesidad de revisar la convención: la revisión de la convención colectiva o pacto colectivo (art. 480 CST) y la concertación de condiciones laborales temporales especiales (Ley 550/99)”*.

La sentencia SU-1185 se hace relevante frente al estudio pues define la convención colectiva como *“una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y de naturaleza formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho, dirigida a regular las condiciones individuales de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos ciertos e indiscutibles de los trabajadores con el fin de expedir normas que disciplinan las condiciones del trabajo subordinado. A su vez, recalca que dentro de sus formalidades se encuentra acudir ante una autoridad laboral, lo que denota un seguimiento a los*

respectivos acuerdos de voluntades que allí se plasmen. *“La Sala Plena de la Corte consideró que las convenciones tienen la naturaleza de solemnes, porque la ley ha previsto para su eficacia ciertas formalidades: debe constar por escrito y el acta debe depositarse oportunamente ante la autoridad laboral”*. Así mismo, recalca las formalidades del artículo 469 del CST.

11. MAL USO DEL PACTO COLECTIVO VUELVE A PRESENTARSE (2002)

Nuevamente, se demuestra la inconformidad por el mal uso del pacto colectivo en determinadas empresas. Esta vez, se dio mediante la sentencia T-135 de 2002, donde el demandante destaca dicho pacto como una de las maniobras patronales encaminadas a debilitar la naciente organización sindical, así como el despido de trabajadores y la sustitución patronal. Lo anterior porque se infundió tanto en los trabajadores vinculados como en los no vinculados el temor de correr la misma suerte en caso de permanecer en el sindicato o de afiliarse al mismo. En este caso, el pacto colectivo estaría restringiendo la autonomía de los trabajadores para vincularse a la organización sindical. En dicho pacto se establecía que, luego de haberse adherido a él, no podrían entonces hacer uso de su derecho de asociación sindical. Finalmente, la Corte decide reintegrar al personal expulsado, y posteriormente hacer valer sus derechos adquiridos por ser trabajadores.

12. USO INADECUADO DEL PACTO COLECTIVO (2003)

Vuelve a presentarse violación a los deberes y funciones del pacto colectivo,

esto por medio de la sentencia de tutela T-742 de 2003. Los recientes casos han demostrado que, cada vez más, se agravan las violaciones a los trabajadores por medio de este tipo de pactos, lo que implica un desgaste para el Estado dado el alto grado de sentencias de tutela presentadas con hechos similares. Esto denota un retroceso en las facultades planteadas en cuanto a igualdad de los trabajadores frente a los demás. En este caso, *"la empresa demandada realiza el aumento solo al personal del Pacto Colectivo es decir de los trabajadores no afiliados al sindicato, dejando fuera a los trabajadores sindicalizados, la base y la junta directiva, hecho que atenta contra la organización sindical debido a que los afiliados viendo las garantías que tiene el Pacto Colectivo, estimula a abandonar la organización sindical"*. Es importante traer esta sentencia a la investigación debido a su gran relevancia respecto de la discriminación económica que comúnmente se muestra por parte de los empleadores hacia sus empleados, pues hay un aumento de salario para los no sindicalizados mientras que a los sindicalizados se les mantiene su pago.

13. MAYOR INCLUSIÓN A SINDICATOS (2004)

De acuerdo con la sentencia T-168 de 2004, *"hay violación si se afecta el salario del trabajador sindicalizado para hacerle pagar cuotas a otros sindicatos. Por consiguiente, no puede imponérsele a un trabajador perteneciente a un sindicato que adelanta un proceso de negociación, la obligación de cotizarle a otro sindicato minoritario, cuando en el futuro de los beneficios que resulten del Tribunal de Arbitramento se le descontará la cuota llamada de beneficio convencional"*. La Corte considera que es esencial la

protección del derecho colectivo de trabajo en las convenciones colectivas y por ende, dentro de las normas económicas que allí se den. De esta manera, se intenta respetar la vigencia de la Convención fijada por las partes y, por eso, no tiene justificación que el empleador le ordene a un trabajador que se acoja a pactos con sindicatos extraños cuando está de por medio la discusión de un conflicto colectivo con el propio sindicato. Configurándose así, una grave afectación al derecho de libertad sindical.

También, se presenta como problemática que a los sindicatos y a sus afiliados se les violan sus derechos cuando se les impone un ordenamiento extraño. Esto ocurre cuando se denuncia una convención colectiva por un sindicato, pues hasta que no se firme otra, esa anterior estará vigente. Lo normal para la Corte es que todo conflicto colectivo de trabajo finalice con la firma de una convención colectiva, es decir, ya se va dejando más a un lado el uso del pacto colectivo o en última instancia, acudir al Tribunal de Arbitramento.

La Corte Constitucional, posteriormente, se dedicó a describir las situaciones de conflicto que pueden presentarse en una relación laboral. La sentencia T-1166 afirma que *"los conflictos que tienen origen en la relación laboral, pueden ser de dos tipos. De un lado, los llamados conflictos jurídicos o de derecho, que versan sobre la interpretación o alcance de una norma jurídica -ley, convención colectiva, contrato individual-. De otra parte, los conflictos económicos o de intereses, entendidos como las controversias que surgen, no por la interpretación en torno a un derecho, sino sobre las reivindicaciones tendientes a crear un nuevo derecho, o a modificar los existentes. Así mismo, en los conflictos colectivos de trabajo, no se acude a procedimientos judiciales, sino a*

la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador –o asociación patronal–, a la huelga o a la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento. La solución a este tipo de conflictos se da mediante la firma de una Convención Colectiva entre las partes, o por laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, en los casos en los que haya lugar a él. Así las cosas, esta Corte ha aceptado la hipótesis según la cual hay dos formas de iniciación del conflicto colectivo: i) la denuncia de la convención colectiva de trabajo y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical; o ii) la denuncia de ambas partes separadamente. En ambas situaciones, el conflicto se extiende hasta cuando se celebre una nueva convención colectiva de trabajo o se emita el correspondiente laudo arbitral”.

Por su parte, la sentencia C- 934 que analiza el artículo 39 de la C.P, declara que la máxima expresión del derecho de asociación es el derecho de negociación colectiva, y éste último resulta garantizado en la medida en que el escenario propio para negociar las condiciones de trabajo es la convención y el pacto colectivo. La Corte finalmente resuelve para esta Sentencia que *“en aquellas disposiciones del reglamento de trabajo que afecten directamente a los trabajadores, como son las escalas de sanciones y faltas y el procedimiento para formular quejas, debe el empleador escuchar a los trabajadores y abrir el escenario propio para hacer efectiva su participación”*. Esto es una medida alterna que la Corte pone de presente para dirimir conflictos sin necesidad de acudir a la jurisdicción, sino más bien una solución conversada entre las partes.

14. RECONOCIMIENTO DE NEGOCIACIONES ALTERNAS AL PACTO COLECTIVO (2005)

De acuerdo con la sentencia Constitucional C-878, se analiza un caso donde presuntamente se viola el derecho a la igualdad por parte de una empresa que afirma tener un pacto colectivo bastante excluyente de la asociación sindical. Pero la Corte finalmente, termina argumentando que se trata de una intervención legítima del legislador y justificada en la Constitución con el fin de proteger al trabajador para que no renuncie a la justicia ordinaria al suscribir la cláusula compromisoria estipulada específicamente en el caso. Por ende, no es cierto que *“al trabajador no sindicalizado o que no lo cobije un pacto colectivo no pueda acceder a la justicia arbitral, pues el propio artículo 51, en la parte no acusada, establece que, a través del compromiso, se puede acceder a la justicia en mención”*. En esta providencia queda demostrado que las partes pueden acordar que sea un árbitro y no un juez quien decida el proceso, es decir, se omite la figura de la acción de tutela y además, la Corte no exige que dicho compromiso conste en un pacto colectivo o convención. Lo anterior significa que, en primer lugar, se aparta el pacto colectivo de los métodos de solución de conflicto y en segundo lugar, cualquier trabajador que no esté sindicalizado o que no se cobije por un pacto colectivo, puede acceder a los medios de justicia descritos.

Así lo reafirma la sentencia C-1234, que considera que la negociación colectiva a pesar de tener un contenido y definición clara en los Convenios de la OIT hasta en la misma legislación colombiana, también se somete a una enumeración más variada y amplia de

su contenido, pues intrínsecamente autoriza otros instrumentos de resultado distintos al pacto colectivo, por ejemplo. Dicha sentencia resuelve que, para el caso de empleados públicos, estos deberán acudir a otros medios que garanticen la concertación de las condiciones de trabajo a partir de las solicitudes que formulen las organizaciones sindicales.

15. LA ACCIÓN DE TUTELA (2006)

La Corte afirmó que la tutela es el mecanismo idóneo para decidir sobre asuntos que implican una protección efectiva del derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo. Dados los casos como desigualdad salarial, o desigualdad entre trabajadores y trabajadores sindicalizados. Aquí, en la sentencia T-097 nuevamente la Corte recurre a la vía judicial como fundamento resolutorio de relaciones laborales. Pero una vez más, omite el pacto colectivo dentro de las posibles respuestas a la problemática que se presenta a diario entre empleadores y empleados.

16. PRECISIONES DEL PACTO COLECTIVO (2007)

A pesar de no tratar directamente la temática relacionada con el pacto colectivo, es acertado traer a colación una tutela fallada en la sentencia T-345 de 2007. Allí la Corte estudió las demandas presentadas por los trabajadores sindicalizados de la Caja de Compensación Familia Cafam (SINALTRACAF), dado que la empresa omitió realizar el incremento salarial de acuerdo al IPC, ajuste que sí efectuó a los empleados que no pertenecen al sindicato. Aquí la Corte puntualiza la importancia de proceder por

vía de acción de tutela, pues los derechos violados fueron el de igualdad, asociación sindical y movilidad del salario, y frente a los cuales la protección por vía ordinaria es insuficiente e ineficaz. De acuerdo con el análisis fijado por la Corte, es notorio presenciar que la tutela es el medio efectivo siempre y cuando los derechos vulnerados sean fundamentales de acuerdo a la CP, o en su defecto, vulneren por conexidad algún derecho de la parte demandada. Las sentencias sustentaron esa decisión en que *“el derecho fundamental a la asociación sindical se vulnera cuando se crean estímulos directos o indirectos para que los afiliados del sindicato se retiren de él o para desincentivar la afiliación al mismo. Por lo tanto, no puede el empleador suscribir pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados en los que les conceda más beneficios que a los trabajadores que pertenecen al sindicato, a no ser que demuestre que las diferencias se encuentran sustentadas en razones objetivas y razonables”*. La persecución de beneficios para trabajadores no sindicalizados configura una vulneración directa al derecho de igualdad, pues mediante ese trato se promueve la deserción sindical.

Por su parte, la sentencia T-570 enfatiza en la importancia de la vía de tutela dado que al vulnerarse el derecho a la igualdad nuevamente, pero esta vez, el de los trabajadores sindicalizados. Ellos recurrieron al Tribunal de Arbitramento para que las partes negociaran, pero no tuvo frutos resolutorios. En este evento, se concedió el amparo reclamado por el accionante y ordenó a la Universidad San Buenaventura de Cali reconocer a favor del actor *“los beneficios conferidos mediante pacto colectivo a los trabajadores no sindicalizados, excepto respecto de los cuales la universidad y el*

sindicato al cual pertenece el señor (...) ya hubieren llegado a un acuerdo directo". En este caso, los planes ofertados por la empresa implican que los empleados no asociados quedan con mejores condiciones que los que si se asociaron a sindicatos.

Más adelante, la Corte dedica algunas de las líneas de la Sentencia T-765 para ahondar en algunas características del pacto colectivo. Allí, reitera que es de origen legal pero basado en la autonomía de la voluntad. Por eso, se da la suficiente libertad a los empleadores para regular a través el desarrollo de una negociación colectiva sobre las relaciones de trabajo con los no sindicalizados. La Corte sustenta que cuando se perfecciona un pacto colectivo que beneficia exclusivamente a los trabajadores no sindicalizados, deberá justificarse y no puede constituirse en medio desproporcionado e irrazonable de discriminación en contra del trabajador sindicalizado.

17. NEGOCIACIÓN DE PLIEGOS POR PARTE DEL SINDICATO (2008)

Posteriormente, la T-100 de 2008 concede las tutelas interpuestas, dado que por medio de un pacto colectivo se firmaron violaciones a las asociaciones sindicales y al principio de igualdad. Por ende, la Corte ordena que a los miembros del sindicato se les confieran los mismos beneficios que a los trabajadores no sindicalizados. Cabe aclarar que dicha orden no procede para aquellos beneficios sobre los cuales ya hubo un acuerdo en la etapa de arreglo directo entre el sindicato y la institución de educación superior demandada.

La sentencia C-465 confiere a la parte demandada la eliminación del pacto

colectivo que se presentaba en la empresa Sintranaviera, dado que los organismos sindicales cobraron fuerza, convirtiéndose en agentes negociadores de pliegos con el fin de resolver los conflictos laborales de una manera alterna a la propuesta a lo largo de los años. Es importante resaltar el crecimiento de la asociación sindical en esa empresa. *"Según Jaime Camargo, presidente de Sintranaviera, la afiliación masiva de los 120 trabajadores es clave para el sindicato porque con éstos sube a 175 su membresía (antes tenía solo 55). O sea que ahora afilia a casi la mitad de la fuerza laboral total de La Naviera, que es de 380 trabajadores".*

18. VÍAS ALTERNAS MODERNAS (2010)

La Corte emite una importante precisión en la sentencia T-251 de 2010, pues señala que en los casos en que las empresas se nieguen a iniciar el proceso de negociación colectiva con los sindicatos, procederá la acción de tutela, al evidenciarse la presencia de un perjuicio irremediable, puesto que en el proceso de negociación colectiva se presentó una dilación injustificada. También precisa la relación entre negociación colectiva y asociación sindical, *"derecho de negociación colectiva que es consustancial al derecho de asociación sindical, en cuanto le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes a sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el derecho a la igualdad".* A pesar de ese vínculo, la negociación colectiva tiene autonomía frente a la asociación sindical, por cuanto que aquel es un medio que regula las relaciones laborales y carece de naturaleza fundamental, salvo que se vincule con la asociación sindical. Sin embargo, la Corte

ha precisado que el derecho de negociación colectiva no se agota simplemente con los acuerdos o pactos, si no con un debido análisis de conciliación entre las partes, con el fin de incluir a todos los trabajadores dentro de los beneficios que ofrezca su empresa específicamente.

De igual manera, la T-882 de 2010 establece que las vías de comunicación del sindicato se deben hacer por medio de su presidente, encargado de representar los derechos de sus afiliados. Para ello, no es necesario aportar poder o manifestación de la facultad de representación, pues bastará demostrar que el demandante pertenece al sindicato. De esta manera, se logrará por medio de conciliación de directivos, los beneficios que ambas partes pueden ofrecer y recibir, sin ser necesaria la firma de un pacto colectivo que no beneficie a sindicatos o algún acuerdo que aleje a las partes y posteriormente vulnere sus derechos.

19. PRINCIPIOS DE IMPORTANCIA DEL CONTRATO SINDICAL (2011)

Es notorio que con el pasar de los años, las empresas han dejado de utilizar el pacto colectivo, o puede ser también, a manera de hipótesis que se utilice el pacto colectivo adecuadamente y que no existan entonces violaciones a los derechos fundamentales para concurrir a la figura de la tutela.

En la sentencia T-457 de 2011, se señala que *"dentro de las formas de contratación colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo"*. Lo

anterior permite inferir que el precedente jurisprudencial del derecho de asociación sindical ha llevado a que el contrato sindical sea tratado en las Altas Cortes como un mecanismo primordial de contratación laboral.

20. TUTELAS EN CONTRA DE PACTOS COLECTIVOS (2012)

La sentencia T-084 reitera lo expuesto en el año 2007, porque concede la tutela a favor del demandado que accionó en contra de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur. En dicha sentencia, se ordena a la empresa accionada extender a los trabajadores sindicalizados los mismos beneficios otorgados a los no sindicalizados por medio del pacto colectivo. La anterior disposición se realizó por medio de pactos individuales, es decir, eliminó por completo la figura del pacto colectivo en esta empresa dado su inadecuada utilización. Considera la Corte también, que las medidas utilizadas por los directivos de esta empresa para dirimir sus conflictos con los del sindicato, debe ser resuelta por medio de conciliación y no suscribiendo pactos que afectan los derechos fundamentales como el de asociación sindical.

Seguido de la sentencia T-340 de 2012, la Corte Constitucional concluyó que el sindicato no tiene la obligación de allegar poder sobre la representación de sus afiliados. *"Lo antepuesto, porque el presidente de la organización actúa para defender los derechos de la asociación que se afectan indirectamente. En esa ocasión, la Corte estimó que el presidente de SINTRABRINKS cumplía con la legitimidad por activa para representar a cinco miembros del sindicato. En la providencia T-616 de ese mismo*

año, la Corte reiteró la tesis sobre el no requerimiento del poder para que el sindicato abogue por los derechos de sus afiliados que vulneren en mayor medida a la asociación." La sentencia concede la tutela puesta por los miembros sindicales, dada la explicación anterior del derecho de asociación sindical. Esta sentencia demuestra la reiteración del precedente constitucional emitido desde el año 1991; a pesar de notarse el cambio en las figuras de negociación colectiva, pues para este año se intenta omitir o dejar de usar el pacto colectivo, para abrirle paso a contratos de tipo sindical.

21. AMPLIACIÓN DE LA ACCIÓN DE TUTELA (2013)

La sentencia T-619 consideró que la acción de tutela es procedente *"cuando se persigue la protección de derechos fundamentales como el de libertad de asociación sindical, movilidad salarial e igualdad, teniendo en cuenta que: (i) los trabajadores sindicalizados se encuentran en una especial situación de subordinación e indefensión respecto a su empleador, y (ii) la vía ordinaria no resulta adecuada ni eficaz para acceder a la protección inmediata de estos derechos"*. Por consiguiente, la Corte ha sido clara en señalar que, en ciertos supuestos, la acción de tutela se convierte en el medio correcto para conjurar la vulneración de los derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y al trabajo que padecen las organizaciones de trabajadores, porque carecen de herramienta procesal ordinaria de naturaleza judicial que detenga la afectación a esos principios constitucionales. Ello ocurre cuando el empleador ejerce actos de discriminación contra los miembros del sindicato o se niega a negociar con la asociación de los trabajadores.

Por otra parte, y en ese mismo año, la sentencia T-947 recrea la imagen de que el conflicto colectivo de trabajo entre SINTRAGMOOL y General Motors Colmotores S. A. fue resuelto satisfactoriamente entre trabajadores y empresa, sin necesidad de acudir a organismos jurisdiccionales. Su importancia radica en el cambio de mentalidad que se está evidenciando en las empresas, donde ya no es tan necesario acudir a pactos si no que más bien, hacen uso de instrumentos más rápidos como las conversaciones entre partes y posterior acuerdo de intereses.

22. DE TEMERIDAD A CONVERSACIONES COLECTIVAS, Y ALGUNAS PRECISIONES (2014)

La Corte por medio de la T-248 de 2014, afirma que la negociación colectiva opera como garantía indispensable para las organizaciones sindicales, debido a la imposibilidad que puede llegar a tener un acuerdo entre el empleador y los sindicatos. *"La protección al derecho a la negociación colectiva no implica per se llegar a un acuerdo u obligar a alguna de las partes a acoger las condiciones que no comparten, pues lo que busca la Constitución es garantizar el inicio de las conversaciones correspondientes"*. Así, en la Sentencia mencionada consideró que no se configuró temeridad con las demandas promovidas por el presidente del sindicato de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo con el fin de que la empresa Ecodiesel Colombia S.A iniciara el proceso de negociación colectiva, porque entre una y otra tutela medio un hecho nuevo, que consistió en la resolución del Ministerio del Trabajo que ordenó el inicio de las conversaciones colectivas entre la compañía y el sindicato.

En ese mismo año, la sentencia T-711 recalcó que las organizaciones sindicales no tienen un mecanismo idóneo y eficaz para solucionar la problemática generada por la omisión de los empleadores de negociar con ellos. Esa negativa impide que se adelante el esquema de resolución de conflictos y que inicie la etapa de arreglo directo. Así mismo, señaló que el trámite administrativo adelantado ante el Ministerio de Trabajo no puede ser exigido como agotamiento de medio de defensa, puesto que carece de la naturaleza judicial que requiere la Constitución y la ley para que desplace a la tutela. Frente a la denuncia penal, advirtió que esa herramienta jurisdiccional carece de idoneidad para proteger los derechos de la asociación sindical, puesto que es un simple medio punitivo que sanciona las conductas típicas, antijurídicas y culpables, empero no resuelve los conflictos colectivos. Por último, recordó que los conflictos colectivos se hallan excluidos del conocimiento de la jurisdicción laboral. Con esta Sentencia, la Corte aclara algunos de sus mecanismos expuestos para solución de conflictos laborales.

23. LO MÁS RECIENTE (2015)

Este año determina una característica importante para el derecho de negociación colectiva: *Prima facie* no tiene carácter de derecho fundamental, como dice en la Sentencia C-018. Esta providencia judicial puntualiza que el derecho a la negociación colectiva no es absoluto, y que al legislador le corresponde fijar un marco para el desarrollo fructífero de las negociaciones. Para la Corte, la fijación de un tope al número de asesores que puede participar directamente en la mesa de negociaciones durante la etapa de arreglo directo, no configura una medida arbitraria, sino más bien, razonable y proporcionada.

Pues se mantiene el margen de decisión en cabeza de las organizaciones de segundo y tercer grado, respecto de la designación de los asesores. Tampoco se impide que exista asesoría por fuera de la mesa de negociación, pero sí mantener un mínimo de orden en las negociaciones para así evitar trabas, haciendo compatible la finalidad del cumplimiento efectivo de las funciones de asesoría encargadas a federaciones y confederaciones.

Ahora, la T-069, que compromete la suma de expedientes de acciones de tutela contra Avianca S.A., podría llamarse la conclusión de la línea jurisprudencial, dado que agrupa y recorre todo el precedente respecto a la legitimidad por activa en las organizaciones sindicales, refiere también a la temeridad, a las reglas de procedibilidad de la acción de tutela para proteger el derecho de asociación y negociación colectiva, las características de pactos colectivos y las reglas jurisprudenciales que se utilizan.

En primer lugar, la sentencia reafirma lo expuesto sobre la acción de tutela, y la describe como una herramienta procesal preferente, informal, sumaria y expedita que pretende la protección de los derechos fundamentales de una persona, cuando son vulnerados por la acción de una autoridad pública o en particular. *“La legitimación en la causa por activa en los procesos de acción de tutela se predica siempre de los titulares de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados”*.

En segundo lugar y en cuanto a la temeridad, afirma que se constituye en los eventos en que el demandante presenta varias acciones de tutela frente a hechos idénticos, siendo entonces una actuación dolosa y de mala fe. Aquí la Corte precisa que no

hay temeridad cuando: “i) los miembros del sindicato y la asociación promueven al mismo tiempo la acción de tutela con base en hechos idénticos; ii) pese a la presencia de dos demandas que se fundan en hechos idénticos, al igual que de las partes, uno de los libelos no tuvo decisión de fondo; y iii) aparece un nuevo hecho que habilita la interposición de una nueva demanda de tutela”. En suma, puntualiza que la temeridad pretende evitar la presentación sucesiva de las acciones de tutela. “El juez constitucional es el encargado de establecer si se presenta esa figura procesal a partir del análisis de cada caso concreto y teniendo en cuenta la legitimidad por activa en las situaciones en que los sindicatos y sus afiliados concurren a los estrados judiciales para solicitar la protección de sus derechos por vía de tutela”.

En tercer lugar, y en cuanto al tema de subsidiariedad, las reglas de procedibilidad de la acción de tutela para el tema sindical operan de manera especial. Por lo anterior, se concluye que en ciertos eventos los trabajadores carecen de medios idóneos para defender judicialmente sus derechos fundamentales a la asociación sindical, negociación colectiva, a la igualdad y al trabajo. “Ello ocurre, porque los empleados tienen dos posiciones frente a la empresa. De un lado se encuentran en subordinación directa contra éste, vínculo que se haya mediado por un contrato laboral. De otro lado, los trabajadores como miembros de una asociación sindical quedan en indefensión absoluta en relación con su empleador”. Para proceder con la tutela, se debe evaluar de forma diferenciada en los campos de derecho individual y colectivo de trabajo examinando los comportamientos entre un grupo de empleados y la empresa. De igual manera, y ligado a la subsidiariedad,

el principio de inmediatez exige que la acción de tutela sea promovida dentro del plazo razonable al hecho que generó la presunta violación del derecho fundamental de las personas. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, “el principio de inmediatez surge de la naturaleza de la acción de tutela, pues la finalidad última del amparo es proteger de forma inmediata los derechos constitucionales”.

Como cuarto punto, la Sala profundiza en los actos que se consideran contrarios a la libertad sindical. Verbigracia, ofrecer incentivos a los trabajadores no sindicalizados para acceder a acuerdos individuales, o promover dádivas para que el personal beneficiado de la convención cambie su régimen jurídico, o rebajar sueldos por no afiliarse. Son en general prácticas negativas que configuran dentro del marco de las negociaciones colectivas, específicamente cuando se va a renovar el acuerdo colectivo.

Tal y como se ha reiterado a lo largo de la jurisprudencia analizada, existe una intrínseca relación entre la asociación sindical y la libertad sindical. Esta Corporación ha estimado que el núcleo esencial de ese derecho se identifica con “la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (...) [y] abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución”. De allí nacen los siguientes criterios. El individual, que refiere a la posibilidad del trabajador para afiliarse, de

permanecer o de retirarse de la organización sindical. El segundo corresponde al ámbito colectivo *"en que los trabajadores deciden el gobierno y autogestión del sindicato, labor que debe desempeñarse de forma autónoma sin injerencia del empleador o de otros actores"*. Y el tercer criterio corresponde al instrumental, según el cual el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines correspondientes al mejoramiento de las condiciones laborales. Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del CST, *"las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva"*.

Las siguientes reglas jurisprudenciales han sido de carácter fundamental para el establecimiento de políticas generales acerca del trato en una relación laboral. De allí la importancia de esta Sentencia, además, con la intención de sintetizar lo ya planteado desde la conformación de la Corte. Las reglas son las siguientes:

- i) La creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho a la igualdad respecto de los trabajadores sindicalizados. Ello, porque la concesión de beneficios no justificados a los trabajadores que no hacen parte de un sindicato, promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el sólo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones.*
- ii) El derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos*

convencionales para acceder a los beneficios de un pacto colectivo.

iii) La identificación de un pacto colectivo depende de los efectos que tiene sobre las relaciones laborales y no sobre el cumplimiento de las formalidades legales o reglamentarias. Entonces prima un criterio material para evaluar los acuerdos entre los empleados y los empleadores, los cuales pretenden resolver los conflictos colectivos.

iv) Las cláusulas de los acuerdos pueden vulnerar los derechos a la asociación colectiva y a la igualdad cuando excluyen de forma injustificada a algún trabajador o cuando impiden su afiliación al sindicato o a la suscripción de la convención.

v) El derecho fundamental a la asociación sindical se vulnera cuando se crea estímulos directos o indirectos para que los trabajadores se retiren del sindicato o con el fin de que los empleados no sindicalizados beneficiarios de la convención renuncien a la aplicación del régimen convencional. (T-069 de 2015).

CONCLUSIONES

En primera instancia, es notorio el cambio de jurisprudencia que tiene la Corte Constitucional frente al pacto colectivo. Si el pacto colectivo constituye una figura utilizada para mediar las relaciones entre las partes en una organización, las sentencias de los primeros años de instauración de la Corte, muestran una actitud positiva hacia el pacto colectivo. Además de sentar sus principales características y sus modelos de accesibilidad. Posteriormente, entre los años 1998 y 2000, la Corte parece presentar cierta indecisión en cuanto a la línea que desean seguir, de si aceptar el pacto colectivo o no,

como una práctica responsable para dirimir conflictos. Desde el nuevo siglo, tiende a tratar el pacto colectivo en su integridad, pero intentando buscar medidas alternativas tales como la conciliación o el arreglo directo. Sin descuidar aquellas tutelas donde se vulneran derechos debido al pacto colectivo, dado que se encuentra ligado al derecho de asociación sindical, de libertad y de igualdad.

En general, hay problemática frente al pacto colectivo, la mayoría de las sentencias demuestran que hay abusos por parte del empleador como estrategia para acabar los sindicatos. Además, es pertinente hacer hincapié en que hacia los años 90 había mayor emisión de sentencias, mientras que desde el nuevo siglo (a excepción de algunos años) solo fallan una o dos veces frente al tema, o en algunos años como en el 2009 no se emite concepto alguno. A pesar de la marcada utilización del pacto colectivo, normalmente la Corte aprovecha las tutelas presentadas para emitir conceptos o re conceptualizar lo ya expuesto. Habitualmente, las tutelas falladas consisten en violaciones de derechos por parte del empleador a los trabajadores sindicalizados, o conflictos para tomar decisiones a partir de negociaciones colectivas. Pero en general, la voluntad de lograr avanzar social y jurídicamente frente a las situaciones que involucran sindicatos. También se le reconoce la severidad con la cual ha juzgado a aquellos empleadores empeñados en excluir a muchos de sus trabajadores de los beneficios estipulados por la empresa en la que se encuentran. De igual manera, aquella abundante protección a los sindicatos y a su derecho de asociación, hizo que, en algunas de las sentencias estudiadas, éstos abusaran de tantas libertades, por ejemplo, cuando impedían que se conformaran sindicatos adicionales a los ya existentes.

La Corte ha mantenido su definición acerca del derecho de asociación sindical, para lo cual podría afirmarse en ese aspecto cierta uniformidad, lo cual se manifiesta en la reiteración de garantizar el derecho en las organizaciones sociales. Para este tema, la jurisprudencia en sus primeros años estableció únicamente criterios diferenciadores para establecer un derecho de asociación y un derecho de asociación sindical. Más adelante empieza a enumerar las características y por último, la Corte enfatiza en la forma en cómo deben protegerse los derechos de los trabajadores por vía judicial, dado que la vía ordinaria no funciona adecuadamente en la mayoría de los casos. Todo lo anterior, se recoge en el único fin de desarrollar los valores y principios del Estado Social de Derecho conformado desde 1991.

Frente al tema de la tutela, la Corte comenzó considerando este mecanismo con el fin de proteger el derecho de asociación sindical en casos excepcionales, dando un giro a lo expuesto, pues finalmente la convirtió en la herramienta de defensa principal de este derecho, dejando a un lado los mecanismos ordinarios de garantía y de protección. Después de algunos enfrentamientos entre magistrados y severos salvamentos de voto en algunas sentencias, se decidió que el juez de tutela no era únicamente el encargado de velar por las tutelas, sino que también debía obligarse al juez ordinario a hacer respetar los derechos fundamentales de las personas que requieran proceso. Así mismo, la Corte estima la posible conexidad entre los derechos fundamentales de igualdad, de asociación sindical y de trabajo, con otros derechos que por ende también podrán ser tutelables, por ejemplo, el trabajo y salario digno.

Finalmente, frente a la negociación colectiva, la Corte suele insistir en que debe ser de manera libre y espontánea, facultando a todas las personas de una organización laboral a no ser subordinadas. Si bien es cierto que la convención colectiva nace del fruto de una negociación, su modificación implica un proceso negociador, que también

es cierto que no puede ser vulnerado por el legislador. En consecuencia, las cláusulas de toda convención colectiva deben ser tanto o más favorables a los trabajadores que aquellas contenidas en el pacto colectivo so pena de caer en violaciones al principio de asociación sindical y de igualdad.

REFERENCIAS

Biblioteca digital de la Universidad Nacional de Colombia, Contratación colectiva, privatización y estrategias sindicales en Colombia: La evolución de la contratación colectiva en Colombia, Julio Puig F y Beatrice Hartz S, 1990.

Constitución Política de Colombia

Código Sustantivo del Trabajo.

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-441 de 1992 (M.P Marco Gerardo Monroy Cabra: mayo 30 de 2002).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-418 de 1992B (M.P Jaime Sanin Greiffenstein, Ciro Angarita Barón: julio 19 de 1991).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-112 de 1993 (M.P Hernado Herrera Vergara: marzo 25 de 1993).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-593 de 1993 (M.P Carlos Gaviria Díaz: diciembre 14 de 1993).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-161 de 1993 (M.P Antonio Barrera Carbonell: abril 26 de 1993).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-009 de 1994 (M.P Antonio Barrera Carbonell: enero 20 de 1994).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-110 de 1994 (M.P José Gregorio Hernández Galindo: marzo 10 de 1994).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-272 de 1994 (M.P Carlos Gaviria Díaz: junio 9 de 1994).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-230 de 1994 (M.P Eduardo Cifuentes Muñoz: mayo 13 de 1994).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-342 de 1995 (M.P Antonio Barrera Carbonell: agosto 2 de 1995).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-599 de 1995 (M.P Fabio Morón Díaz: diciembre 7 de 1995).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-569 de 1996 (M.P Antonio Barrera Carbonell: octubre 29 de 1996).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-570 de 1996 (M.P Antonio Barrera Carbonell: octubre 29 de 1996).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-201 de 1996 (M.P Vladimiro Naranjo Mesa: mayo 9 de 1996).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-710 de 1996 (M.P Jorge Arango Mejía: diciembre 9 de 1996).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-330 de 1997 (M.P José Gregorio Hernández Galindo: julio 17 de 1997).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-547 de 1997 (M.P José Gregorio Hernández Galindo: octubre 30 de 1997).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-050 de 1998 M.P José Gregorio Hernández Galindo: marzo 3 de 1998).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-476 de 1998 1995 (M.P Fabio Morón Díaz: septiembre 8 de 1998).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-169 de 1999 (M.P Antonio Barrera Carbonell: marzo 17 de 1999).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-036 de 1999 (M.P Alberto Beltrán Sierra: enero 27 de 1999).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-648 de 1999 1994 (M.P Carlos Gaviria Díaz: septiembre 2 de 1999).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-602 de 1999 (M.P Carlos Gaviria Díaz: agosto 18 de 1999).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-013 de 1999 (M.P Alberto Beltrán Sierra: enero 21 de 1999).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-797 de 2000 (M.P Antonio Barrera Carbonell: junio 29 de 2000).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1491 de 2000 M.P Fabio Morón Díaz: noviembre 2 de 2000).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia SU-1185 de 2001 (M.P Rodrigo Escobar Gil: noviembre 13 de 2001).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1050 de 2001 (M.P Manuel José Cepeda Espinosa: octubre 4 de 2001).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-135 de 2002 (M.P Álvaro Tafur Galvis: febrero 28 de 2002).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-742 de 2003 (M.P Marco Gerardo Monroy Cabra: agosto 28 de 2003).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-1166 de 2004 (M.P Jaime Araújo Rentería: noviembre 19 de 2004).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-168 de 2004 (M.P Marco Gerardo Monroy Cabra: febrero 27 de 2004).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-934 de 2004 (M.P Jaime Córdoba Triviño: septiembre 29 de 2004).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-1234 de 2005 (M.P Alfredo Beltrán Sierra: noviembre 29 de 2005).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-878 de 2005 (M.P Alfredo Beltrán Sierra: agosto 28 de 2005).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-097 de 2006 (M.P Alfredo Beltrán Sierra: febrero 16 de 2005).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-345 de 2007 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández: mayo 10 de 2007).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-570 de 2007 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra: julio 26 de 2007).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-765 de 2007 (M.P. Jaime Araújo Rentería: septiembre 25 de 2007).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-465 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa: mayo 14 de 2008).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-100 de 2008 (M.P. Manuel José Cepeda Espinosa: febrero 8 de 2008).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-882 de 2010 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio: noviembre 4 de 2010).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-251 de 2010 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla: abril 16 de 2010).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-457 de 2011 (M.P. Luis Ernesto Vargas Silva: mayo 27 de 2011).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-340 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: mayo 10 de 2012).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-084 de 2012 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto: febrero 16 de 2012).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-947 de 2013 (M.P. Nilson Pinilla Pinilla: diciembre 18 de 2013).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-619 de 2013 (M.P. Jorge Iván Palacio Palacio: septiembre 9 de 2013).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-711 de 2014 (M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez: septiembre 15 de 2014).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-248 de 2014 (M.P. Mauricio González Cuervo: abril 11 de 2014).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia T-069 de 2015 (M.P. Martha Victoria SÁCHICA Méndez: febrero 18 de 2015).

Colombia, Corte Constitucional, Sentencia C-018 de 2015 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo: enero 21 de 2015).

El Tiempo, "Denuncian que pactos colectivos se usan para debilitar sindicatos". Julio de 2014.

El Tiempo, "Sindicatos en contra de los pactos colectivos". Julio de 2014.

Ochoa Moreno, Benjamín *"Algunas incidencias de la Ley 584 de 2000 y de las sentencias C-567/00 y C-797/00 en la Negociación Colectiva"* No. 53. Diciembre de 2001, Bogotá D.C. Editorial Legis.

REFERENCIAS

Gráficos de la Línea Jurisprudencial

SI	Problema jurídico: ¿El pacto colectivo se desarrolla como medida de negociación de las relaciones laborales, teniendo en cuenta la existencia de derechos de sindicalización y su práctica por parte de los trabajadores?	NO
T-418/92, T441/92.	SU-597/92	
	C-112/93	
	C-009/94 C-110/94	
	SU-342/95 SU-599/95	
T-201/96, SU-569/96, SU-570/96		
	T-330/97, SU-547/97	
T-050/98	SU-036/98	T-476/98
T-013/99	SU-036/99 SU-169/99	T-677/99, T-648/99
C-1491/00	C-797/00	
	C-1050/01 SU-1185/01	
	T-135/02	
	T-742/03	
	C-934/04 T-168/04, T-1166/04	
	C-878/05 C-1234/05	
	T-756/07 T-570/07	T-097/06
		C-465/08
		T-852/10, T251/10
	T-084/12, T-340/12	T-457/11
	T-619/13	T-947/13
		T-248/14, T-711/14
		C-018/15,

SI	Problema jurídico: ¿El pacto colectivo se desarrolla como medida de negociación de las relaciones laborales, teniendo en cuenta la existencia de derechos de sindicalización y su práctica por parte de los trabajadores?	NO
T-418/92, T441/92.	SU-597/92	
	C-112/93	
	C-009/94 C-110/94	
	SU-342/95 SU-599/95	
T-201/96, SU-569/96, SU-570/96		
	T-330/97, SU-547/97	
T-050/98	SU-036/98	T-476/98
T-013/99	SU-036/99 SU-169/99	T-677/99, T-648/99
C-1491/00	C-797/00	
	C-1050/01 SU-1185/01	
	T-135/02	
	T-742/03	
	C-934/04 T-168/04, T-1166/04	
	C-878/05 C-1234/05	
	T-756/07 T-570/07	T-097/06
		C-465/08
		T-852/10, T251/10
	T-084/12, T-340/12	T-457/11
	T-619/13	T-947/13
		T-248/14, T-711/14
		C-018/15,