COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/1491/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/1491/00
Expediente	—
Fecha	—
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr FABIO MORÓN
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- /Derecho De Asociacion Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical Y Libertad Sindical
- Libertad Sindical
- Pacto Colectivo
- Pacto Colectivo Y Convencion Colectiva

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: declarar EXEQUIBLE la expresión “más de la tercera parte de los ” contenida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990. Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. FABIO MORON DIAZ Presidente JAIRO CHARRY RIVAS Magistrado (E) ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada (E) MARTHA VICTORIA…

Texto completo

C-1491-00 Sentencia C-1491/00 Sentencia C-1491/00 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Fundamental /DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Definición El derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y55 de la Constitución Política.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Subjetividad El derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, mas aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un

particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Voluntariedad La asociación sindical comporta un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos, y que perdura durante esa asociación.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y LIBERTAD SINDICAL -Relación LIBERTAD SINDICAL -Alcance PACTO COLECTIVO -Celebración PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA -Igualdad jurídica PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA -Coexistencia 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.

CONVENCION COLECTIVA -Agrupación de más de la tercera parte DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Opción del trabajador Referencia: expediente D-3012 Acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 70 parcial de la Ley 50 de 1.990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” Demandante: Alirio Muñoz Uribe Y Otro Magistrado Ponente :

Dr. FABIO MORÓN DÍAZ. Bogotá, noviembre dos (2) de dos mil (2000). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y de los requisitos y trámites establecidos en el decreto 2067 de 1.991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES.

En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Alirio Uribe Muñoz y otros demandó, en forma parcial, el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de esta clase de juicios y actuaciones, procede la Corte a decidir de fondo la demanda de la referencia.

II. LA NORMA ACUSADA A continuación se hace la transcripción literal del texto de la norma acusada, destacándose en negrilla los apartes cuestionados, conforme a su publicación en el diario Oficial número 39618 de diciembre 29 de 1.990.

LEY 50 DE 1.990 “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” ARTÍCULO 1º. “...” ARTÍCULO 70.

PROHIBICIÓN. Adicionado al capítulo II del título II parte tercera del Código Sustantivo del Trabajo. Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.

III. LA DEMANDA. A juicio de los demandantes, la norma acusada parcialmente desconoce el Preámbulo, los artículos 1, 2, 13, 39, 53, 55, 56 y 57 de la Constitución Política, y los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.

En efecto, en su sentir, la norma parcialmente impugnada contradice las finalidades hacia las cuales el Estado Colombiano, como Estado Social de Derecho, debe orientar su acción y el rumbo de las instituciones jurídicas consagradas en el Preámbulo y en los artículos 1 y 2 de la Carta Política.

Aducen que la disposición acusada desconoce el derecho a la igualdad, al establecer la prohibición de que coexistan las convenciones colectivas y los pactos colectivos en una empresa, únicamente cuando la organización sindical agrupe más de la tercera parte de los trabajadores, medida que, en su criterio, resulta arbitraria, injustificada, discriminatoria y

desproporcionada frente a los sindicatos minoritarios, a los que se les desconoce la legitimidad de sus Convenciones colectivas, y se les condicionan sus derechos a la igualdad de trato y de oportunidades a la proporción del número de afiliados que señala la norma; medida que, además, resulta siendo una forma de intervención estatal y coloca en posición de riesgo a los sindicatos minoritarios, en tanto la disposición acusada permite "la injerencia manipuladora de los empleadores".

IV. INTERVENCIÓN DEL MINISTERIO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. La Nación - Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, intervino, dentro de la oportunidad procesal pertinente, a través de apoderado judicial, para sustentar la defensa de la norma parcialmente acusada y, solicitó a esta Corte declarar exequible, en lo acusado, el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990, conforme a los siguientes argumentos:

En efecto, luego de citar los antecedentes legislativos de la Ley 50 de 1.990, concluyó el interviniente que, uno de los aspectos fundamentales que debe tenerse en cuenta en el asunto sub-exámine, lo constituye la circunstancia de que al igual que la negociación colectiva que caracteriza a las organizaciones sindicales, conjuntamente con el derecho de asociación y de huelga, ellas no son atribuciones únicas de los trabajadores coaligados, sino que también se predican de otro tipo de organizaciones humanas que pueden coexistir al interior de la empresa, tendientes a regular las relaciones laborales.

En sentir del apoderado, la Ley 50 de 1.990 se inspiró, desde el punto de vista filosófico, en una alternativa para la generación de empleo y el adentramiento de Colombia al proceso de globalización de la economía y la apertura económica a nivel mundial. Destaca igualmente el apoderado que el proyecto de ley que se convertiría en la Ley 50 de 1.990, pretendió adecuar las disposiciones del C.S.T. a los Convenios de la O.I.T. con el propósito de lograr el fortalecimiento sindical.

Por su parte afirma, que con el ánimo de modernizar y flexibilizar las normas del derecho colectivo del trabajo, la Ley 50m de 1.990 reguló y positivizó las recomendaciones y convenios formulada por la comisión de expertos de la O.I.T. En este sentido, adujo el Ministerio del Trabajo y Seguridad social, que los Convenios 87 y 88 de la O.I.T. no prohiben, como lo pretenden entender los demandantes, la negociación directa entre trabajadores y patronos que puedan concluir en pactos colectivos, pues el Convenio 98, en su artículo 4º, dispone lo siguiente:

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores por la otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación colectiva, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo".

Finalmente, concluye el apoderado de la Nación - Ministerio del Trabajo, que el numeral 2º del artículo 20 Superior, garantiza la libertad de asociación, al señalar que:

"Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación", y por lo tanto, resulta claro que lo que busca la norma enjuiciada es darle desarrollo al derecho constitucional de negociación consagrado en el artículo 55 constitucional, para hacerlo efectivo a los trabajadores que por cualquier circunstancia (ya sea de orden personal, económica, política, etc.) no desean pertenecer a una organización sindical, por lo que el artículo demandado resultaría exequible, al establecer una cortapisa para el empleador consistente en que cuando el sindicato agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, esta no pueda suscribir pactos colectivos, pero en manera alguna prohibir su existencia, pues sería ir contra el derecho constitucional de negociación, y de alguna manera, contra el denominado derecho negativo de asociación, es decir, el de no pertenecer a una organización sindical.

V. CONCEPTO DEL PROCURADOR GENERAL DE LA NACIÓN El Procurador General de la Nación, mediante Oficio número 2252 de 17 de julio del 2000, rindió el concepto de rigor constitucional, y le solicitó a la Corte

Constitucional declarar inexequibles las expresiones " más de la tercera parte de los ", contenidas en el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990, en razón de los siguientes argumentos:

En efecto, en criterio del Ministerio Público, el constituyente del 91 elevó a canon constitucional algunos de los principios y valores consagrados en los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T.

Luego de hacer un recuento histórico en relación con el derecho colectivo en Colombia, desde las leyes 78 de 1.919, 21 de 1.920, 83 de 1.931, 6 de 1.945 y el decreto 2313 de 1.946, concluyó la vista fiscal que la ley 50 de 1.990 adicionó al capítulo II del título II parte tercera del C.S.T., el artículo 70 parcialmente impugnado, el cual reiteró el criterio en que se fundó el artículo 46 del decreto número 1469 de 1.978, el cual dispuso que "Las empresas que hubieren firmado o que firmen convenciones colectivas de trabajo con sindicatos cuyos afiliados exceda de la tercera parte del total de trabajadores de cada una de ellas, no podrán suscribir pactos colectivos".

Bajo esta perspectiva, a juicio del Procurador General de la Nación, el artículo atrás referido pretendía proteger la capacidad negociadora y representativa de las organizaciones de trabajadores y respetar los acuerdos colectivos.

En este orden de ideas, estimó la vista fiscal que el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990 cuestionado, sujetó a la condición de tener afiliados al sindicato más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa para que no coexistan la convención colectiva y el pacto colectivo, conforme a la exposición de motivos y a la intención del legislador, durante el debate que sufrió el artículo 70 en el seno del Congreso de la República.

De otro lado, anotó el ministerio público que si bien es cierto el decreto reglamentario 1469 de 1.978 y la Ley 50 de 1.990 acogieron parcialmente algunas de las recomendaciones de los convenios internacionales de la O.I.T. suscritos por Colombia hasta 1.990. No obstante, afirma que la Constitución Política de 1.991, en virtud de sus efectos derogatorios, hace imperiosa la necesidad de actualizar y revisar el Código Sustantivo del Trabajo, con el propósito de que las instituciones laborales resulten acordes con los derechos y garantías a la libertad sindical, al derecho de asociación y a la plena aplicación de los nuevos principios democráticos incorporados en el ordenamiento superior, en los artículos 39 y 55 constitucionales.

Anotó el Procurador General de la Nación que, conforme con la Carta Política de 1.991, la libertad de asociación implica que en Colombia, tanto los trabajadores privados como los empleados públicos pueden constituir libremente entes sindicales de acuerdo con los procedimiento previstos en la ley y en los artículos 39 y 55 de la Constitución Política, y que por lo tanto, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, especialmente la sentencia C-593 de 1.993, en relación con las garantías para los sindicatos y la sindicalización, la ley debe tutelar la libertad de constitución y fundación de sindicatos, otorgándoles a estos la posibilidad de establecer las reglas de su organización interna y de su funcionamiento, de acuerdo con el artículo 362 del C.S.T.

Recuerda el Ministerio Público, que entre los acuerdos acogidos por Colombia, se encuentran el Convenio número 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización de 1.948 ; el convenio número 98 sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva de 1.949; y el Convenio número 151 sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. En sentir de la vista fiscal, estos convenios tienen por propósito el respeto a la autonomía sindical y buscan la eliminación de factores externos que puedan configurar una indebida intervención de los patronos en la vida interna de las organizaciones sindicales, y que han sido incorporados a la legislación colombiana mediante las leyes 26 y 27 de 1.976, y el último de ellos, con la Ley 411 de 1.997.

Finalmente, estimó el Ministerio Público que la norma sub-exámine, a la luz de la Carta Política de 1.991, mas que propender por garantizar la libertad de asociación sindical, propicia que los empleadores puedan enervarla, mediante la

celebración de pactos colectivos tendientes a desestimular la asociación sindical, en tanto crea una competitividad entre trabajadores sindicalizados y aquellos que no los son, ya que en la práctica, la coexistencia, dentro de una misma empresa, de pactos y convenciones colectivas, ha dado lugar a que los primeros se hayan convertido, en muchas ocasiones, en armas peligrosas contra la libertad sindical y el verdadero derecho a la contratación colectiva, como lo atestiguan numerosas acciones de tutela, en las cuales, la Corte Constitucional, ha sentado la doctrina según la cual, cuando en una empresa coexisten una convención colectiva y un pacto colectivo no puede plantearse una discriminación salarial, laboral o prestacional entre los trabajadores en razón de su pertenencia o no a un sindicato, pues dicho trato, en todos los aspectos, deberá responder únicamente al criterio de igualdad, pues las condiciones laborales que se ofrezcan, deben corresponder a criterios objetivos, racionales y proporcionales, conforme a lo sostenido en las sentencias SU-342 de 1.995 y SU-569 de 1.996.

VI. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE. 1. La competencia. Esta Corporación es competente para emitir sentencia de fondo sobre el artículo 70 parcial de la Ley 50 de 1.990, en virtud de lo dispuesto por el artículo 241-4 de la Constitución Política y el decreto 2067 de 1.991.

2. La materia. Según los términos de la demanda, aducen los accionantes, que la norma atacada parcialmente constituye una herramienta por medio de la cual el Estado interfiere en el ejercicio del derecho de asociación sindical, al dejar a discrecionalidad del empleador, el pactar con los trabajadores no sindicalizados condiciones de trabajo paralelas a la convención colectiva, cuando el número de trabajadores afiliados al sindicato dentro de la empresa no es superior a la tercera parte, lo que pone en peligro la vida y existencia de los sindicatos minoritarios, facilitándoles a los empleadores la utilización de los trabajadores no sindicalizados contra los que sí lo son ; y, además, desconoce la legitimidad de la convención colectiva de los mismos, cuyo derecho a la igualdad de oportunidades en la norma acusada es vulnerada por el legislador, desconociendo los derechos de asociación y libertad sindical, permitiendo un trato discriminatorio entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Así las cosas, le corresponde a la Corte determinar si la norma acusada viola la Constitución, en especial los artículos 1, 2, 13, 39, 53, 55, 56 y 57 superiores y los Convenios 87 y 98 de la O.I.T.

3. Aspectos generales del derecho de asociación y libertad sindicales. Reiteración de jurisprudencia. Esta Corporación ha sostenido en múltiples oportunidades, entre otras, en las sentencias C-385/2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell),C-085/94 (M.P. Jorge Arango Mejía), t-115/92 (M.P. Jaime Sanín Greiffenstein), T-441/92 (M.P. Alejandro Martínez Caballero), que el derecho de asociación sindical en Colombia es un derecho fundamental, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de profesión u oficio, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y55 de la Constitución Política.

Así las cosas, estima esta Corte, que el derecho de asociación es un derecho subjetivo que comporta una función estructural, que desempeña en el seno de la sociedad, en cuanto constituye una forma de realización y de reafirmación de un Estado Social y Democrático de Derecho, mas aún cuando este derecho permite la integración de individuos a la pluralidad de grupos; no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática, y es más, debe ser reconocido y protegido por todas las ramas y órganos del Poder Público.

De otra parte, debe reiterar una vez mas esta Corporación, que el Constituyente de 1.991 elevó a canon constitucional la mayoría de los principios y valores consagrados en las recomendaciones y convenciones de la O.I.T., en especial los Acuerdos o Convenciones números 87 sobre la libertad sindical y protección del derecho de sindicalización de 1.948, 98

sobre el derecho de sindicalización y negociación colectiva ; y, el 151 sobre la protección del derecho de sindicalización y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública, y que han sido incorporados a la legislación colombiana en virtud de las leyes 26 y 27 de 1.976 y 411 de 1.997.

Bajo esta perspectiva, la asociación sindical comporta un carácter voluntario, ya que su ejercicio discrecional es una autodeterminación del trabajador de vincularse con otros individuos, y que perdura durante esa asociación. Por lo tanto, la Corte estima necesario precisar, una vez más que, según los artículos 53 inciso 4º, 93 y 94 de la Constitución Política, el contenido y alcance del derecho de asociación sindical ha de fijarse con arreglo a los convenios y tratados sobre derechos humanos, específicamente ha de tenerse en cuenta el Convenio 87 de la O.I.T. relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, conjunto de reglas obligatorias, que a su vez se encuentra complementado por el Convenio 98 de la misma organización, que regula lo relativo a la aplicación de los principios del derecho de asociación y libertad sindical.

La Corte juzga oportuno recordar, que en la sentencia C-385/2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell), esta Corporación precisó las relaciones entre derecho de asociación y libertad sindical, de la siguiente manera:

"En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento.

Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos".

Por otro lado, en reciente sentencia C-797/2000, dijo la Corte, a propósito de la libertad sindical lo siguiente: “ que la libertad sindical comporta: i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones; ii) la facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado; iii) el poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2 del art. 39; iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación; v) la garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial; vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical".

Visto lo anterior, debe recordar la Corte, que la Ley 50 de 1.990 adicionó al Capítulo II del título II, parte tercera del C.S.T. el artículo 70 parcialmente impugnado, el cual reprodujo en lo substancial el artículo 46 del decreto 1469 de

1.978, que al efecto dispuso:

“Las empresas que hubieren firmado o que firmen convenciones colectivas de trabajo con sindicatos cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de trabajadores de cada una de ellas, no podrán suscribir pactos colectivos”.

Según lo ha sostenido la doctrina [1] y la jurisprudencia del H. Consejo de Estado, que declaró nulos los artículos 1 a 3, 47 a 58 y 60 del decreto reglamentario 1469 de 1.978, en sentencia de octubre 21 de 1.980 (Sección Segunda, expediente 2913), el referido artículo 46 pretendía proteger la capacidad negociadora de los sindicatos y restringir al máximo los pactos colectivos.

En este orden de ideas estima la Corte que, conforme a su jurisprudencia, los pactos entre trabajadores no sindicalizados y empleadores, constituye un desarrollo de la libertad patronal pero solamente son aplicables a dichas relaciones las disposiciones establecidas en el título II y III, capítulo segundo del C.S.T.

No obstante lo anterior, debe reiterar una vez mas esta Corporación que la libertad de celebrar pactos colectivos esta limitada por normas constitucionales y legales.

En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no solo se origina en los artículos 1, 4 numeral 2, y 95 superiores, sino en la ley en cuanto los obliga a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se traduce en el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, además del reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

Bajo este marco axiológico, debe la Corte recordar una vez más su jurisprudencia acerca de la igualdad jurídica entre pactos y convenciones colectivas. En efecto, en la sentencia SU-342/95 dijo la Corte :

"Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical.

Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Asi mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical".

En el mismo sentido, la sentencia SU-569/96, precisó lo siguiente: "Reiterando lo que dijo esta Corte en la sentencia SU-342/95, nada se opone a que el patrono celebre pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados que coexistan con convenciones colectivas; tampoco esta proscrito que el patrono unilateralmente mejore las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Pero lo que si no le esta permitido es utilizar estos mecanismos, para crear condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, cuando las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, objetividad, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto, pues si lo hace lesiona los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

.... La Corte debe dejar claramente establecido lo siguiente: Existe plena libertad para que los trabajadores se afilien o no al sindicato, o para que una vez sindicalizados abandonen la organización sindical, con fundamento en el art. 39 de la Constitución que garantiza el derecho de asociación sindical en sus aspectos positivo y negativo.

El empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo. Y para efectos de garantizar el principio a trabajo igual salario igual que se traduce en la fórmula de que el valor del trabajo debe corresponder al valor del salario, puede establecer diferencias salariales, siempre que exista una justificación razonable, basada en la cantidad, calidad y eficiencia en el trabajo, en la jornada de trabajo o en otras circunstancias relevantes, aun cuando se trate de trabajadores que desempeñen una misma labor. También puede, con respecto al personal directivo que no se beneficia de la Convención establecer condiciones de trabajo diferentes a las que deben regir para los trabajadores sindicalizados. Pero lo que si no le es permitido, como se dijo en la sentencia SU-342/95, porque se violan los derechos a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, es que el patrono escudado en su libertad para convenir y contratar y para disponer libremente de su patrimonio, desconozca los derechos, principios y valores constitucionales, otorgando a los trabajadores no sindicalizados, mejores condiciones de trabajo, beneficios o garantías que las que se reconocen a los sindicalizados, sin un fundamento serio, objetivo, racional y razonable que justifique un tratamiento diferente, y con la finalidad de lesionar los derechos de los trabajadores sindicalizados y de la organización sindical.

En este orden de ideas, como se expresó en la aludida sentencia, se llega a la misma conclusión, con respecto a la coexistencia entre pactos y convenciones colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad. No obstante, se aclara que la anterior no se opone a que se establezcan diferencias salariales, aplicando el principio a trabajo igual salario igual, que naturalmente tengan un fundamento razonable.

.... Como puede apreciarse de las consideraciones anteriores, el problema no consiste en si el empleador o patrono puede o no unilateralmente crear beneficios o incentivos laborales de modo general para sus trabajadores, a través de mecanismos como el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios pues ya se ha dicho que ello si le esta permitido, pero sujeto a que se respeten los derechos, principios y valores constitucionales, y, por lo tanto, que no se condicione la determinación de un trabajador de acogerse al Plan a la exigencia de renunciar al sindicato o de no afiliarse a él."

Así las cosas, en relación con la norma sub-exámine, estima la Corte que la condición establecida por el legislador, según la cual, las organizaciones sindicales deben contar con más de la tercera parte de los trabajadores para que en una empresa no coexista la convención colectiva y el pacto colectivo, a la luz de la Constitución política de 1.991, no desconoce la doctrina constitucional anteriormente citada, y reiterada, entre otras, en las Sentencias T-201/96 y T-230/97, pues además de garantizar la libertad de asociación sindical, permite que los patronos no puedan desconocerla mediante la celebración de pactos colectivos tendientes a desestimular la creación, estabilidad y fomento de los sindicatos, pues no permite un paralelismo entre los trabajadores no sindicalizados y los pertenecientes a las organizaciones sindicales, independientemente de alguna aplicación practica perversa por parte de algunos empresarios como ha tenido oportunidad esta Corte de constatarlo mediante algunas acciones de tutela incoadas por las organizaciones sindicales.

La Corte debe recordar una vez más que los Convenios y Recomendaciones suscritos por Colombia, obligan a la protección del sindicalismo, y es innegable que la coexistencia, dentro de una misma empresa del pacto colectivo y la convención colectiva, lo único que hace es desarrollar estos instrumentos internacionales ya que los pactos colectivos y las convenciones colectivas 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, como en múltiples oportunidades esta

Corporación, ha tenido oportunidad de pronunciarse, en el sentido de proteger a los sindicatos minoritarios (T-136 y T-143 de 1995).

En este orden de ideas, es cierto entonces que tanto 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 iguales, 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.

Visto lo anterior, la Corte no prohija la tesis sostenida por el señor Procurador General de la Nación, en el sentido según el cual, la norma demandada pretende privilegiar el derecho de asociación frente al derecho de negociación colectiva, pues en criterio de la Corte, en aquellos eventos en que el sindicato de una empresa no alcanza a agrupar más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa, la condición establecida en el segmento normativo, no resulta siendo de aquellas cuya naturaleza limita los derechos de las organizaciones sindicales minoritarias, pues se reitera una vez más que el patrono goza de la libertad para celebrar con los trabajadores no sindicalizados pactos colectivos que pueden a su vez coexistir con las convenciones colectivas.

En efecto, resulta pertinente sobre este particular traer a colación lo expuesto por esta Corporación a propósito de los alcances de la excepción establecida en el artículo 70 de la ley 50 de 1990 que dice:

"Cuando el Sindicato o sindicatos que agrupen más de la tercera parte de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes".

La Corte, en la Sentencia SU-342/95 M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell, anotó: Dicha excepción encuentra su justificación en la circunstancia de que cuando en la convención colectiva sea parte de un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores de la empresa, aun con posterioridad a su firma, las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma, sean o no sindicalizados. (art. 471 C.S.T. subrogado art. 38 decreto ley 2351 de 1965). De esta manera la ley reconoce el derecho de la mayoría de los trabajadores, afiliados al sindicato, para regular a través de la convención las condiciones de trabajo en la empresa, admite la preeminencia de la organización sindical frente al resto de trabajadores no sindicalizados, y de la convención sobre el pacto, resultando en esta forma fortalecido el derecho de asociación sindical, pues evita que el patrono pueda a través de la celebración de pactos colectivos con la minoría de los trabajadores crear condiciones de trabajo más favorables que contribuyan a desestimular la afiliación al sindicato y lo conviertan en minoritario.

Pero además, estima la Sala que la libertad patronal para celebrar pactos colectivos que coexistan con convenciones colectivas, cuando ello es permitido según las precisiones anteriores, igualmente se encuentra limitada por las normas constitucionales. En efecto, la sumisión de los patronos a la Constitución no sólo se origina y fundamenta en los arts. 1o., 4o, inciso 2 y 95 de la Constitución, en cuanto los obligan a acatarla y le imponen como deberes respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se logra con el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, sino en el reconocimiento y respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

Lo dicho antes permite a la Sala establecer como regla general que la libertad de los patronos para regular a través de pactos colectivos las relaciones de trabajo, cuando estos vayan a coexistir con convenciones colectivas en la empresa, se encuentra restringida o limitada por el conjunto de derechos, valores y principios que reconoce la Constitución. En otros términos, la aludida libertad queda incólume y goza de la protección constitucional y legal, pero no puede ejercerse o utilizarse por el patrono para afectar los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical."

Sin embargo, hay que tener en cuenta un aspecto también desarrollado en la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que el derecho a la asociación sindical comporta una opción del trabajador de pertenecer o no al sindicato, y de celebrar o no convenciones colectivas o pactos. Cualesquiera decisiones del trabajador son garantizadas y protegidas por el ordenamiento constitucional.

En consecuencia de lo anterior, entiende la Corte, que es razonable y justificado que la expresión numérica establecida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990, opere respecto de todos los sindicatos, resultando, a la luz de la Carta, no discriminatorio respecto de los sindicatos minoritarios, más aún si se tiene en cuenta que todas las organizaciones de trabajadores tienen una finalidad, protegida constitucionalmente (artículos 39 y 55 superiores) de defensa de los intereses de los trabajadores. Por lo tanto, no resulta un contrasentido como lo entiende el demandante el segmento acusado, pues para la Corte, las expresiones acusadas desarrollan los principios, valores y derechos fundamentales recogidos por el ordenamiento superior, pues se reitera el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 constituye un desarrollo directo de las convenciones 87 y 98 de la O.I.T., las cuales constituyen un bloque de constitucionalidad, en virtud de lo dispuesto por los artículos 92 y 93 de la Constitución.

Por lo tanto, en aras de la protección adecuada e integral del derecho de asociación sindical, del ejercicio material de la libertad sindical y de la igualdad real respecto de los sindicatos y con el propósito de garantizar la autonomía, organización y funcionamiento de los sindicatos, se declarará exequible el segmento normativo acusado del artículo 70 de la Ley 50 de 1.990, por no ser violatorio de los artículos 13, 39, 55, 92 y 93 Superiores, así como por no contradecir las Convenciones 87 y 98 de la O.I.T., que conforman, se reitera, el bloque de constitucionalidad, según lo ha precisado y reiterado múltiples veces esta Corporación, entre otras, en las sentencias C-385/2000, C-797/2000, T-441/92, SU-342/95 C-567/2000.

VII. DECISIÓN. En mérito de lo expuesto, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE Declarar EXEQUIBLE la expresión “más de la tercera parte de los ” contenida en el artículo 70 de la Ley 50 de 1.990.

Notifíquese, comuníquese, publíquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y archívese el expediente. FABIO MORON DIAZ Presidente JAIRO CHARRY RIVAS Magistrado (E) ALFREDO BELTRAN SIERRA Magistrado CARLOS GAVIRIA DIAZ Magistrado JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO Magistrado ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Magistrado CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada (E) MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO Magistrada (E) ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado IVAN ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General (E) Aclaración de voto a la Sentencia C-1491/00 ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -Recomendaciones no hacen parte del bloque constitucional (Aclaración de voto) Referencia:

expediente D-3012 Acción pública de inconstitucionalidad contra el artículo 70 parcial de la Ley 50 de 1.990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones” Demandante: Alirio Muñoz Uribe Y Otro Magistrado Ponente :

Dr. FABIO MORÓN DÍAZ. Aunque comparto la decisión adoptada por la Sala Plena en el presente caso, aclaro mi voto respecto de las afirmaciones vertidas en la parte considerativa de la decisión, referentes a las recomendaciones de la

Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) Al decir de la sentencia “el Constituyente de 1991 elevó a canon constitucional la mayoría de los principios y valores consagrados en las recomendaciones y convenciones de la O.I.T.” En mi sentir, al contrario de lo que indica la afirmación anteriormente transcrita, dichas recomendaciones de manera general no pueden considerarse integrantes del bloque de constitucionalidad, pues como lo indica la propia Constitución en su artículo 53 “(l)os convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna”, no de la Constitución Política. Solamente aquellas normas de derecho internacional del trabajo que se refieran explícitamente a derechos humanos, pueden considerarse integrantes del llamado “bloque de constitucionalidad”. Así las cosas, la afirmación genérica según la cual los convenios o recomendaciones internacionales relativos al trabajo, o la mayoría de ellos, adquieren per se fuerza de norma superior, resulta desbordando los límites de lo querido por el constituyente, expresado en el artículo 93 superior. Cada recomendación, en particular, debe ser examinada en su contenido normativo para establecer si, inequívocamente, contiene una regulación relativa a derechos humanos, antes de considerarla incluida dentro del bloque de constitucionalidad.

Fecha ut supra, CRISTINA PARDO SCHILESINGER Magistrada (E) [1] Análisis de la Reforma Laboral. Escuela Judicial Rodrigo Lara Bonilla. 1.991

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 2 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.