COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/288/24

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/288/24
Expediente	D-15591
Fecha	2024-07-17
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	CRISTINA PARDO SCHLESINGER
Partes	los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 .

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical Y De Negociacion Colectiva
- Cosa Juzgada Constitucional
- Cosa Juzgada Absoluta Y Cosa Juzgada Relativa
- Cosa Juzgada Relativa Explicita
- Derecho De Asociación Sindical
- Derecho De Negociacion Colectiva

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La coexistencia de pactos colectivos celebrados con trabajadores no desconocimiento de normas constitucionales al celebrar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando se cumplan las finalidades

Texto completo

C-288-24 NOTA DE RELATORÍA: Con fundamento en lo dispuesto en el Auto de 23 de octubre de 2024, suscrito por la magistrada Cristina Pardo Schlesinger, se indica que el ciudadano José Miguel Arango Isaza presentó escrito de intervención dentro del término de fijación en lista en el proceso de referencia.

TEMAS-SUBTEMAS Sentencia C-288/24 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA -La celebración de pactos colectivos no los puede vulnerar DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA -No se vulnera por la coexistencia de pactos colectivos celebrados con trabajadores no sindicalizados y convenciones colectivas (...) no existe desconocimiento de normas constitucionales al celebrar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando se cumplan las finalidades para las cuales se instituyó esta figura y no se presenten situaciones que desencadenen en abuso de este derecho en detrimento de las asociaciones sindicales y sus miembros. La Corte ha defendido la constitucionalidad de esta figura siempre que no se excedan los beneficios establecidos en las convenciones colectivas de una misma empresa, y bajo el entendido de que, aun cuando exista un pacto colectivo, el empleador está obligado a negociar con el sindicato y ante la ausencia de acuerdo, el sindicato está facultado para llevar el conflicto colectivo ante un tribunal de arbitramento.

COSA JUZGADA CONSTITUCIONAL -Definición COSA JUZGADA ABSOLUTA Y COSA JUZGADA RELATIVA -Distinción COSA JUZGADA RELATIVA EXPLICITA -Configuración DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL -Reiteración de jurisprudencia DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL -Alcance y contenido (...) la libertad de

asociación sindical i) permite que todo trabajador tenga el derecho a asociarse libremente; ii) el Estado no puede interferir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la ley; iii) la disolución o cancelación de la personería jurídica de un sindicato solo puede darse por vía judicial y iv) se debe garantizar por el Estado el disfrute de este derecho.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL -Dimensiones (...) el derecho de asociación sindical comprende tres facetas: (i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL -No es absoluto DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -Alcance y finalidad DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA -Relación DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -No se reconoce única y exclusivamente a las organizaciones sindicales La negociación colectiva no se reconoce única y exclusivamente a las organizaciones sindicales, sin desconocer el papel preponderante que estas tienen en los procesos de negociación. Los Convenios reconocen que es posible que la legislación interna permita la negociación con representantes de los trabajadores distintos a los del sindicato y que sean elegidos por ellos libremente, siempre y cuando no se realice con el fin de menoscabar los derechos de los sindicatos. Tal como se reconoció en la Sentencia C-161 de 2000, aunque el Convenio 135 no ha sido ratificado por Colombia, el mismo Convenio 154 determina que la legislación interna deberá adoptar medidas que garanticen que la existencia de los representantes no se utilice para menoscabar la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas. Ello es razonable, como quiera que, por esencia, la negociación colectiva se constituye en la expresión y consecuencia de la existencia de sindicatos.

CONVENIO 154 SOBRE EL FOMENTO DE LA NEGOCIACION COLECTIVA -Alcance PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA -Finalidad PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA -Coexistencia (...) respecto de la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas los distintos informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sin desconocer que los artículos 481 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo disponen que los pactos colectivos sólo podrán celebrarse en aquellos casos en que la organización sindical no afilie a más de un tercio de los trabajadores, coinciden en recomendar al Gobierno colombiano que los pactos colectivos deberían considerarse en aquellos escenarios en los que no existan en las empresas organizaciones sindicales y pide al Gobierno que tome medidas para garantizar que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad, en la práctica, de celebrar convenciones colectivas con estas.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO -Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones sobre derechos de sindicación y negociación colectiva REPÚBLICA DE COLOMBIA CORTE CONSTITUCIONAL SENTENCIA C-288 DE 2024 Ref.:

Expediente D-15591 Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 . Magistrada Sustanciadora:

CRISTINA PARDO SCHLESINGER Bogotá, D.C., diecisiete (17) de julio de dos mil veinticuatro (2024). La Sala Plena de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial de las previstas en el artículo 241.4 de la Constitución Política, cumplidos todos los trámites y requisitos contemplados en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I.

Síntesis de la decisión La Corte estudió una demanda interpuesta contra los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 los cuales, a juicio de los accionantes, desconocen lo dispuesto en los artículos 4 del

Convenio 98 de la OIT y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, que forman parte del Bloque de Constitucionalidad en virtud de lo dispuesto por el artículo 93 de la Constitución Política.

Como cuestiones previas, la Sala Plena analizó la aptitud de la demanda y la configuración de cosa juzgada. Al respecto, consideró que se cumplían los presupuestos exigidos para emitir un pronunciamiento de fondo y que en este caso no se configuraba el fenómeno de cosa juzgada respecto de la sentencia C-1491 de 2000.

Para resolver los problemas jurídicos planteados , relacionados con la posible vulneración de los derechos de asociación sindical y negociación colectiva y el deber de estimular y fomentar la negociación colectiva, de cara a lo dispuesto en los artículos 4 del Convenio 98 y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, la Corte abordó los siguientes temas: (i) aspectos generales del derecho de asociación y libertad sindicales; (ii) e l deber estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores y la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico interno; (iii) la vinculatoriedad de los informes y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico colombiano.

Al revisar el cargo expuesto, la Corte consideró que la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas no desconoce los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva; y la existencia de los pactos colectivos no es contraria la obligación estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva.

En cuanto al artículo 481 del CST, señaló la Corte que la negociación colectiva no era exclusiva de las organizaciones sindicales, recordando que la jurisprudencia constitucional ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

Sin embargo, reconoció que la aplicación indebida de la norma ha creado un contexto que permite entender que la celebración de los pactos colectivos por sí misma atenta contra los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva.

En efecto, el legislador consciente de esta situación de abuso de la figura ha contemplado garantías, incluso de naturaleza penal, para que este derecho de asociación en su faceta negativa pueda ser ejercido sin afectar a los sindicatos y su derecho de negociación.

Por lo tanto, el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo se declaró exequible, bajo el entendido de que los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de asociación sindical ni de negociación colectiva.

Respecto de las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical, se concluyó que tenían origen en denuncias y quejas contra el Estado colombiano por el uso indebido de los pactos sindicales para afectar el derecho de asociación sindical. No obstante, este uso indebido no implica una incompatibilidad de los pactos colectivos, en sí mismos considerados, con los Convenios 98 o 154. En cuanto a los informes de la Comisión de Expertos, de carácter no vinculante, se observó que igualmente se circunscriben al mal uso de los pactos colectivos.

En consecuencia, se consideró que estas recomendaciones e informes de la Comisión de Expertos permitían reconocer la existencia de conductas antisindicales por parte de los empleadores, pero no eran determinantes para establecer que la figura del pacto colectivo (en escenarios distintos a los ya señalados) fuera contraria a lo dispuesto en los Convenios 98 y 154.

Además, señaló que el ejercicio abusivo de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos no podía afectar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores que libre y voluntariamente decidieron afiliarse a un sindicato ni de aquellos que, de la misma manera, eligieron no hacerlo. Como tampoco, determinar la constitucionalidad de una

figura que ha sido considerada por esta Corte ajustada a la Constitución y a lo establecido en los Convenios antes citados. Recordando que el ordenamiento jurídico interno contempla mecanismos para contrarrestar y corregir este tipo de conductas, a través de medidas administrativas de inspección y vigilancia, de sanciones penales y/o de acciones judiciales. En consecuencia, declaró exequible el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

II. ANTECEDENTES 1. En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, los ciudadanos Enrique Javier Correa de la Hoz, Edwin Palma Egea, María Fernanda Carrascal Rojas y Mery Laura Perdomo Ospina, presentaron demanda contra los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990.

La demanda fue radicada con el número D-15591. 2. El texto de las normas demandadas es el siguiente (se resalta el aparte cuestionado): LEY 789 DE 2002 (diciembre 27) Diario Oficial No 45.046 de 27 de diciembre de 2002 Por la cual se dictan normas para apoyar el empleo y ampliar la protección social y se modifican algunos artículos del Código Sustantivo de Trabajo.

(…) ARTICULO 481. CELEBRACION Y EFECTOS. <Artículo modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

(…)" LEY 50 DE 1990 (Diciembre 28) "Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones." (…) ARTÍCULO 70. Adiciónase al Capítulo II del Título II Parte Tercera del Código Sustantivo del Trabajo, el siguiente artículo:

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.

(…)" 3. El cargo admitido [1] contra las normas cuestionadas se fundamenta en la v ulneración de los artículos 4 del Convenio 98, y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT ratificados por Colombia, en relación con el derecho de libertad sindical y de asociación sindical. Estas disposiciones dicen lo siguiente:

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98). Artículo 4. 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 otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). Artículo 2 . A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: || (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o || (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o || (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

Artículo 3 . 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes. || 2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para

garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

4. En primer lugar, los accionantes consideran que se « desconoce que de acuerdo con los artículos 4 del Convenio 98 de la OIT, y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, las "organizaciones de trabajadores" son titulares del derecho de negociación colectiva, y solo de manera excepcional puede atribuirse tal derecho a los representantes de los trabajadores en aquellas empresas en las que no exista sindicato. Es decir, el sindicato goza de preeminencia en materia de negociación colectiva, lo que significa que solo pueden llevarse a cabo negociaciones directas con trabajadores no sindicalizados en aquellas empresas en las que no exista sindicato».

5. Consideran que las normas internacionales son claras al señalar que los titulares del derecho de negociación colectiva son las «organizaciones de trabajadores», mas no los grupos no estructurados, inorgánicos o no organizados de trabajadores.

Igualmente, señalan que cuando se alude a organización de trabajadores equivale o es sinónimo de sindicato, pues en las definiciones modernas se entiende por tal cualquier organización creada por los trabajadores para la defensa y promoción de sus derechos e intereses.

6. También de ellos se deduce, dicen, que aunque la legislación de un país permita la negociación colectiva a los representantes electos de los trabajadores, ello es bajo la condición de que no existan sindicatos, pues en tal caso estos serán los sujetos llamados a ejercer el derecho de negociación en representación de los trabajadores de la empresa. Por lo tanto, en su criterio, «los pactos colectivos solo deberían ser válidos en aquellos lugares en los que no exista sindicato, precisamente porque quien lleva la batuta o la representación de los trabajadores en materia de negociación colectiva es el sindicato».

7. Recuerdan además, para fundamentar su queja, que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical de la OIT desde principios del 2000 le han señalado al Estado colombiano que la titularidad del derecho de negociación colectiva es de las organizaciones de trabajadores y que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales. Aclarando que estos pronunciamientos no fueron emitidos en el análisis de «casos particulares en los que se afectan estos derechos derivados de la asociación sindical a través de malas prácticas y usos de la figura del pacto colectivo», sino que estas observaciones contenidas en los informes anuales son el resultado del análisis de la legislación de los Estados miembros, es decir, de un cotejo entre la normativa interna de los Estados y los convenios internacionales del trabajo ratificados por esos Estados.

8. En segundo lugar, insisten los accionantes en que las normas demandadas vulneran la obligación de «estimular y fomentar» la negociación colectiva entre empleadores y sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, prevista en el art. 4 del Convenio 98 de la OIT.

9. Estiman que esta norma es clara al señalar que los Estados están obligados a estimular y fomentar la negociación colectiva, pero con organizaciones de trabajadores, no con grupos inorgánicos o no estructurados de trabajadores. Sería contrario a esta obligación permitir «que los empleadores puedan suscribir pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados por encima o en concurrencia con las organizaciones de trabajadores cuando estas no agrupan más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, tal como lo permiten los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990. El fomento y estímulo a la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores necesariamente comporta que estas -sean mayoritarias o minoritarias- no deben estar en un pie de igualdad respecto de los trabajadores no sindicalizados; al contrario, deben tener preeminencia en materia de contratación colectiva».

10. Afirman entonces, que la figura de los pactos colectivos en Colombia, tal como está regulada en Colombia, no solo no promueve la negociación colectiva, sino que, por el contrario, la desestimula, por las razones indicadas en la demanda y que recuerdan en este escrito:

i) Los artículos demandados permiten a los empleadores ofrecer a los trabajadores no sindicalizados condiciones de trabajo superiores a las previstas en los convenios colectivos de trabajo.

ii) En el caso de que los beneficios contenidos en el pacto colectivo sean iguales, similares o equivalentes a los previstos en los convenios colectivos de trabajo, seguiría vulnerándose el derecho de negociación colectiva, en la medida en que más rentable o más económico no afiliarse al sindicato al no pagar cuota sindical y por tanto beneficiarse del convenio colectivo de trabajo, con la ventaja de que así los trabajadores evitan ser objeto de discriminación y estigmatización.

iii) En caso de que el pacto colectivo y el convenio colectivo sean exactamente iguales en beneficios y en términos económicos, se trivializa o inutiliza la negociación colectiva, pues daría lo mismo tener la calidad o no de trabajador sindicalizado ya que se beneficiaría de un pacto colectivo.

iv) Los pactos colectivos sirven para contrarrestar el desarrollo de la negociación colectiva con los sindicatos y disminuir su poder de negociación, al jugar un papel de máximo o techo a las negociaciones. «Así, y con apoyo en algunas posiciones jurisprudenciales equivocadas que igualan la situación de los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, se da por sentado que las concesiones a realizar al sindicato no pueden superar ese techo o máximo.

Incluso, los tribunales de arbitramento cuando emiten fallos en equidad en el marco de los conflictos colectivos, aplican como referente máximo los pactos colectivos a la hora de otorgar beneficios y prerrogativas, lo cual tiene el efecto de inutilizar el derecho de asociación sindical y de negociación colectiva como herramienta preferencial para la mejora de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora.»

11. Estas situaciones derivan del propio texto normativo que habilita la figura del pacto colectivo en Colombia; es decir, no son situaciones que necesariamente tienen que ver con malas prácticas o abusos como podría llegar a pensarse. Antes bien, la figura tal como está objetivamente concebida e independiente del uso que se haga de ella, con buenas o con malas intenciones, no fomenta la negociación colectiva con organizaciones de trabajadores. Bien sea que se use el pacto colectivo para conceder beneficios superiores, o ya sea que se utilice para conceder prerrogativas iguales, equivalentes o similares, e incluso cuando se usa en ausencia de convenio colectivo con el cual pueda cotejarse, en todos los escenarios los pactos colectivos no estimulan la negociación colectiva con sindicatos. En consecuencia, la norma solo es compatible con los convenios internacionales referidos en la medida que la figura de los pactos colectivos solo pueda usarse cuando no existe sindicato, es decir, es válida solo si se reconoce la posición del sindicato de sujeto privilegiado y excluyente en la negociación en representación de los trabajadores de la empresa; en todos los demás casos, los preceptos acusados no fomentan.

III. INTERVENCIONES 12. Dentro del presente proceso, se recibieron 135 intervenciones: [2] cinco (5) antes del término de fijación en lista [3] , veinte (20) de manera extemporánea [4] , y las restantes, dentro de la oportunidad señalada por esta corporación. Sólo una de ellas cuestionó la aptitud de la demanda [5] .

13. Los intervinientes que apoyan los argumentos de la demanda, consideran, en términos generales, que los pactos colectivos son una conducta que atenta contra la libertad sindical y el derecho de asociación al generar una presión indebida en los trabajadores para firmar estos acuerdos. Además, coinciden en señalar que los pactos colectivos desestimulan la afiliación sindical, ya que los trabajadores beneficiarios de estos no pagan cuota sindical por obtener los mismos beneficios que quienes sí están afiliados y no sufren de acoso laboral.

14. Por su parte, quienes defienden la exequibilidad de las normas, consideran que la negociación colectiva no se circunscribe exclusivamente al ámbito sindical, sino que también está permitido que empleadores y trabajadores no sindicalizados puedan llegar a acuerdos colectivos. Destacan también que esta corporación, a través de sus sentencias, ha reafirmado que los derechos de negociación colectiva de los sindicatos no deben verse comprometidos por la presencia de pactos colectivos; por el contrario, ha defendido una posición en la que ambos instrumentos de negociación colectiva operan de manera complementaria, con el objetivo común de mejorar las condiciones laborales y proteger los derechos de todos los trabajadores.

IV. CONCEPTO DE LA PROCURADORA GENERAL DE LA NACIÓN 15. La Procuradora General de la Nación solicita a la Corte Constitucional que declare la exequibilidad de los artículos 69 y 70 de la Ley 50 de 1990, “Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

16. La Procuraduría General de la Nación considera que la demanda de la referencia no está llamada a prosperar porque «las normas acusadas ordenan un mecanismo que busca responder a la referida interacción entre la libertad de asociación sindical y el derecho de negociación colectiva de manera razonable».

17. En este orden de ideas, resalta que «los pactos colectivos persiguen una finalidad legítima desde una perspectiva constitucional porque, en los términos de los artículos 39 y 55 de la Carta Política aseguran el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores que en ejercicio de su libertad de asociación deciden no pertenecer a una organización sindical». Son idóneos porque «constituyen un mecanismo de negociación apto para que los trabajadores no sindicalizados solucionen los conflictos laborales con la empresa, bajo condiciones similares a las que tienen los empleados que se encuentran afiliados a organizaciones sindicales».

18. Igualmente, argumenta que los pactos colectivos son mecanismos de negociación necesarios «porque ante el reconocimiento constitucional de la faceta negativa de la libertad de asociación, el legislador debe ordenar una modalidad de negociación colectiva que permita a los trabajadores no sindicalizados gestionar sus intereses laborales ante el empleador» y, finalmente, señala que los pactos colectivos son proporcionales «porque en la legislación se establecen límites a su operación con el fin de evitar que afecten gravemente las libertades de asociación sindical y de negociación colectiva».

19. En ese escenario, la Procuraduría concluye que las normas acusadas constituyen una manifestación legítima de la libertad de configuración del legislador en materia laboral, que busca armonizar razonablemente los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

V. CONSIDERACIONES Competencia 20. La Corte Constitucional es competente para realizar el control de constitucionalidad solicitado en la demanda formulada por el accionante, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 4 del artículo 241 del texto superior.

Cuestión preliminar: aptitud sustantiva de la demanda 21. La jurisprudencia constitucional ha sido pacífica al establecer que la Sala Plena puede realizar un nuevo examen de aptitud de los cargos, sin perjuicio de la evaluación adelantada prima facie por el magistrado sustanciador en el auto admisorio de la demanda, antes de analizar el fondo del asunto propuesto.

Esto, por cuanto «en este estadio del análisis es posible tener una apreciación más compleja de la controversia planteada por el accionante, cuestión que está dada, entre otras cosas, por la opinión y el concepto de los intervinientes, de los expertos, de la señora Procuradora General de la Nación y desde luego de los magistrados y magistradas que integran el pleno de la Corporación».

22. En su jurisprudencia, la Corte Constitucional ha establecido los requisitos necesarios para la admisión de la acción de inconstitucionalidad presentada por los ciudadanos, personas legitimadas para ello. En sentencia C-1052 de 2001 [6] se puntualizó que las acciones de constitucionalidad requieren tres elementos fundamentales: «(1) debe referir con precisión el objeto demandado, (2) el concepto de la violación y (3) la razón por la cual la Corte es competente para conocer del asunto (art. 2, Decreto 2067 de 1991; y jurisprudencia constitucional)»

[7] . El segundo de estos elementos (el concepto de la violación), debe observar, a su vez, tres condiciones mínimas: (i) «el señalamiento de las normas constitucionales que consideren infringidas» (art. 2, num.2, Decreto 2067 de 1991); (ii) «la exposición del contenido normativo de las disposiciones constitucionales que riñe con las normas demandadas»

[8] y (iii) exponer las razones por las cuales las disposiciones normativas demandadas violan la Constitución, las cuales deberán ser, al menos, «claras, ciertas, específicas, pertinentes y suficientes».

[9] 23. Dichas características, que debe reunir el concepto de violación formulado por quien demanda la norma, fueron definidas por la Corte. En cuanto al requisito de la claridad, indicó esta Corporación que el mismo se refiere a la existencia de un hilo conductor en la argumentación, que permita al lector la comprensión del contenido en su demanda [10] .

La condición de certeza, por su lado, exige al actor presentar cargos contra una proposición jurídica real, existente y que tenga conexión con el texto de la norma acusada, y no una simple deducción del demandante [11] .

La exigencia de especificidad hace alusión a que el demandante debe formular, al menos, un cargo constitucional concreto y directamente relacionado con las disposiciones que se acusan, pues exponer motivos vagos o indeterminados impediría un juicio de constitucionalidad [12] .

En cuanto a la pertinencia, la Corte ha establecido que la misma se relaciona con la existencia de reproches basados en la confrontación del contenido de una norma superior con aquel de la disposición demandada, por lo cual no puede tratarse de argumentos de orden legal o doctrinario, o de puntos de vista subjetivos del accionante [13] .

Con respecto a la suficiencia, esta guarda relación con la exposición de los elementos de juicio necesarios para llevar a cabo un juicio de constitucionalidad y con el empleo de argumentos que despierten una duda mínima sobre la constitucionalidad de la disposición atacada, logrando así que la demanda tenga un alcance persuasivo [14] .

Aptitud sustantiva de la demanda objeto de estudio 24. Solo uno de los intervinientes cuestionó la aptitud de la demanda por falta de certeza y pertinencia. No obstante, en esta oportunidad la Sala considera que los demandantes presentaron un cargo apto para proferir un pronunciamiento de fondo.

25. En cuanto a la claridad , para esta Sala la argumentación de los accionantes sigue un hilo conductor consistente, que permite comprender el sentido del problema constitucional que denuncian en la demanda. En efecto, el reproche contra los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 se concentra en que estos permiten que se celebren pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados y las normas superiores vulneradas, en su criterio, son claras en establecer que la negociación colectiva debe hacerse de manera prioritaria con las organizaciones de trabajadores o sindicatos.

26. Respecto de la certeza , estima la Sala que el cargo cumple con este presupuesto en la medida en que es cierto que el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo permite la celebración de pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados; y, además, también lo es que la Ley 50 de 1990 -en su artículo 70- adicionó un artículo al Código Sustantivo del Trabajo, en el que prohibió la celebración de pactos colectivos en empresas donde los sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores. En este contexto, el cuestionamiento se desprende de la lectura de estos artículos y no de una interpretación personal o aislada de los mismos.

27. En lo que atañe al requisito de especificidad , la Sala advierte que los demandantes demuestran la existencia de una oposición normativa entre las normas legales cuestionadas y el bloque de constitucionalidad, al explicar en el cargo cómo, en su criterio, los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990 desconocen lo dispuesto en los artículos 4 del Convenio 98 de la OIT, y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT.

28. Respecto de la pertinencia , la Sala Plena advierte que los demandantes realizan un reproche de naturaleza constitucional, es decir, que el mismo se basa en el alegado desconocimiento de unas normas que hacen parte del bloque de constitucionalidad y que contienen unos mandatos para los Estados suscriptores de los convenios con el fin de garantizar los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

29. Finalmente, se advierten argumentos suficientes , al exponer los elementos de juicio necesarios para generar una duda mínima sobre la constitucionalidad de las normas demandadas. Ello, en tanto explican cómo, a su juicio, el cumplimiento del deber de fomentar y estimular la negociación colectiva con organizaciones de trabajadores ha quedado en entredicho con la coexistencia de las convenciones y los pactos colectivos cuando en la empresa exista un sindicato.

30. Con base en estas razones, la Sala Plena concluye que la demanda de inconstitucionalidad interpuesta satisface los requisitos exigibles para la iniciación del proceso de constitucionalidad.

Cuestión previa. Inexistencia de cosa juzgada en relación con la sentencia C-1491 de 2000 31. Como fue reconocido por los demandantes y por algunos intervinientes, la Corte Constitucional en la Sentencia C-1491 de 2000 analizó el artículo 70 de la Ley 50 de 1990.

32. La cosa juzgada constitucional, prevista en el artículo 243 de la Constitución [15] , es definida por la jurisprudencia como la institución jurídica procesal que tiene como finalidad amparar el principio de seguridad jurídica y así, garantizar la estabilidad de las decisiones adoptadas por esta corporación [16] .

En tal virtud, las decisiones que adopte la Corte adquieren valor jurídico o fuerza vinculante y se tornan definitivas, intangibles, incontrovertibles e inmutables y con efectos erga omnes [17] .

Dependiendo del sentido y alcance del fallo, se presentan distintas modalidades de la cosa juzgada, las cuales han sido referidas de manera reiterada por esta corporación [18] .

Para efectos de esta providencia, se hará alusión a la distinción entre la cosa juzgada absoluta y la cosa juzgada relativa. 33. Existe cosa juzgada absoluta cuando el pronunciamiento de la Corte no está limitado y se entiende que la disposición fue examinada frente a todo el texto constitucional [19] . En contraste, se habla de cosa juzgada relativa cuando el análisis realizado por la Corte se circunscribe a un determinado cargo o problema jurídico distinto al examinado anteriormente, de forma explícita o implícita [20] . En estos casos, la Corte puede conocer otras demandas contra la misma disposición, siempre y cuando se propongan cargos nuevos o que no hayan sido resueltos previamente.

Verificación de la configuración de la cosa juzgada en el presente asunto . 34. La Sala Plena procede a verificar si en el presente caso se cumplen los elementos para la configuración de la cosa juzgada constitucional, lo que implica: (i) verificar si el juicio de constitucionalidad recae sobre el mismo contenido normativo de la disposición previamente juzgada; (ii) verificar que el estudio de constitucionalidad realizado previamente por la Corte tenga el mismo parámetro de control y, en consecuencia, se fundamente en los mismos cargos.

35. En el proceso que concluyó con la expedición de la Sentencia C-1491 de 2000, la Corte examinó la constitucionalidad del artículo 70 de la Ley 50 de 1990, que ahora se impugna, y declaró la exequibilidad del aparte acusado con efectos de carácter relativo, en la medida en que la decisión se limitó a los cargos que fueron analizados en dicha oportunidad [21] .

En estos términos, la Sala estima que respecto de la Sentencia C-1491 de 2000 se configura la cosa juzgada relativa explícita y, por lo tanto, la Corte puede pronunciarse sobre la demanda analizada. Lo anterior, porque en esta oportunidad los cargos son distintos a los expuestos en la demanda que dio origen a la mencionada sentencia como se advierte a continuación:

Expediente Cargos planteados D-3012 (Sentencia C-1491 de 2000) Violación de 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 .

Para los demandantes la norma parcialmente impugnada contradecía 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.

Adujeron 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”».

D-15591 (caso sub examine) Violación de los artículos 4 del Convenio 98 de la OIT y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, los cuales hacen parte del bloque de constitucionalidad en virtud del artículo 93 de la Constitución Política Los demandantes consideran que «conforme a los citados convenios internacionales, interpretados de la forma en que lo han entendido de manera unánime los órganos de control de la OIT –(…) no pueden celebrarse pactos colectivos ni prorrogarse los existentes, en aquellas empresas o unidades de negociación en las que exista organización sindical».

36. Como puede apreciarse, aunque en el primer caso se señalan varios artículos constitucionales y los Convenios 87 y 98 en forma general, en la demanda los demandantes se concentraron en cuestionar que la norma, al permitir la coexistencia entre el pacto colectivo y la convención colectiva en empresas con sindicatos que agruparan menos de la tercera parte, afectaba el derecho a la igualdad de los sindicatos minoritarios. Derecho sobre el cual la Corte basó gran parte de la ratio para dar solución al problema jurídico planteado [22] . En este caso, los demandantes consideran que permitir la coexistencia de estas dos figuras desconoce las obligaciones del Estado contenidas en los Convenios 98 (sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949), artículo 4 y 154 (sobre la negociación colectiva, 1981), artículos 2 y 3, de la OIT .

Este último no sirvió como parámetro de control de constitucionalidad en la sentencia del año 2000. [23] 37. Sin perjuicio de lo anterior, la Sentencia C-1491 de 2000 constituye un antecedente relevante para la solución en este asunto, toda vez que en ella este Tribunal analizó principios e ingredientes normativos necesarios para el estudio que corresponde en esta oportunidad.

Delimitación del asunto, planteamiento de los problemas jurídicos y metodología de decisión 38. Los accionantes solicitan la inexequibilidad de los artículos 481 del Código Sustantivo del Trabajo y 70 de la Ley 50 de 1990. Lo anterior, por considerar que desconocen lo establecido en los artículos 4 del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, ratificados por Colombia.

39. Alegan que las normas demandadas no permiten el cumplimiento de las obligaciones de «estimular y fomentar» la negociación colectiva entre empleadores y sus organizaciones de trabajadores, como lo señalan los citados convenios. Esto, al permitir la suscripción de pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, en algunas ocasiones,

perjudicando a las organizaciones sindicales cuando estas no agrupan a más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa. En este escenario, consideran que el compromiso estatal de fomentar y estimular la negociación colectiva entre empleadores y organizaciones de trabajadores implica que debe existir una prioridad de los sindicatos en esta materia.

40. Problemas jurídicos . Con fundamento en lo expuesto, la Sala deberá determinar: a. Si el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, que permite la realización de pactos colectivos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados, desconoce los derechos de asociación sindical y negociación colectiva y contradice la obligación estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva, de cara a lo dispuesto en los artículos 4 del Convenio 98 y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, ratificados por Colombia y que hacen parte del bloque de constitucionalidad en virtud de lo dispuesto por el artículo 93 de la Constitución Política.

b. Si el artículo 70 de la Ley 50 de 1990, al permitir la coexistencia de convenciones colectivas y pactos colectivos en empresas en las que las organizaciones sindicales no agrupen más de la tercera parte de los trabajadores, desconoce vulnera los derechos a la asociación sindical y la negociación colectiva y la obligación de fomentar y estimular la negociación colectiva de la manera contemplada en los artículos 4 del Convenio 98 y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT.

41. Para resolver los problemas jurídicos, la Corte abordará los siguientes temas: (i) Aspectos generales del derecho de asociación y libertad sindicales; (ii) e l deber estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. Coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico interno; (iii) los informes y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico colombiano y su vinculatoriedad. Finalmente, (iv) resolverá los problemas jurídicos planteados.

Los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva. Aspectos generales. Reiteración de jurisprudencia Del derecho de asociación sindical 42.

La Constitución Política en su artículo 39 dispone que tanto trabajadores como empleadores tienen el derecho a constituir sindicatos o asociaciones sin intervención estatal, los cuales serán reconocidos jurídicamente con la inscripción del acta de constitución ante el Ministerio del Trabajo. Además, que los representantes de estas organizaciones gozarán de fuero y de las garantías necesarias para cumplir con sus funciones.

43. Por su parte, el Convenio 87 de la OIT, relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación [24] , en su artículo 2 prevé que «los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de la misma».

El Convenio 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, [25] en su artículo 1 señala que «los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo»; y en su artículo 4, dispone que «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 otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo». En efecto, a fin de fomentar la negociación colectiva, este convenio hace hincapié en la autonomía de las partes y en el carácter voluntario de las negociaciones.

44. Igualmente, el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos reconoce el derecho de toda persona a asociarse con otras para fundar sindicatos, afiliarse a ellos y proteger sus intereses. En su numeral 2, este artículo declara que el ejercicio de ese derecho «sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público,

o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás». El artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales consagra el derecho a la libertad sindical así: «1. Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) el derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y Desarrollo de la libertad sindical mediante el control de la O.I.T. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos (...)».

45. Este derecho, derivado del derecho general de asociación [26] , contiene características particulares y específicas, que dado los intereses protegidos y ha sido concebido por la Corte como «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, más 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»

[27] . 46. De acuerdo con la jurisprudencia [28] , este derecho de asociación sindical comprende tres facetas: (i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno.

47. Aunque fundamental, este derecho no es absoluto y sus limitaciones deberán responder a los parámetros necesarios, indispensables y proporcionales, para no afectar su núcleo esencial, el cual se compone de los siguientes atributos :

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 [29] .

48. En este escenario, es posible concluir que la libertad de asociación sindical i) permite que todo trabajador tenga el derecho a asociarse libremente; ii) el Estado no puede interferir en el ámbito de constitución, organización y funcionamiento interno, los cuales son exclusivos del sindicato, siempre y cuando no transgredan la ley; iii) la disolución

o cancelación de la personería jurídica de un sindicato solo puede darse por vía judicial y iv) se debe garantizar por el Estado el disfrute de este derecho.

Del derecho a la negociación colectiva 49. La Constitución Política en su artículo 55 consagra el derecho a la negociación colectiva como un mecanismo para regular las relaciones laborales en el escenario de un conflicto laboral. De conformidad con el Convenio 154 de la OIT, sobre la negociación colectiva, el objeto de este instrumento comprende todas las negociaciones que lleguen a darse entre las organizaciones de trabajadores y empleadores con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y/o regular las relaciones laborales.

[30] 50. En consonancia con lo anterior, esta corporación ha señalado que el derecho a la negociación colectiva «no se limita únicamente a la presentación de pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que influye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre empleadores y trabajadores».

[31] 51. La jurisprudencia también ha señalado que este derecho se hace efectivo y adquiere vigencia además de operatividad, «a través de la celebración de los "acuerdos y convenios de trabajo", denominados en nuestra legislación Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P)»

[32] . 52. Al analizar los métodos de aplicación del Convenio 154, en la sentencia C-161 de 2000 esta corporación precisó lo siguiente: 12. El artículo 4º señala que las disposiciones de este instrumento deben ser aplicadas mediante leyes y normas nacionales, lo cual es razonable como quiera que sólo a partir de la dinámica nacional se concreta y garantiza la efectividad de las normas internacionales del trabajo.

De todas maneras, esta norma señala que la aplicación primaria del convenio deberá realizarse en los contratos colectivos o laudos arbitrales. En efecto, en reiteradas oportunidades esta Corporación ha dicho que el derecho a la negociación colectiva se hace efectivo y se concreta, en nuestra legislación, a través de la celebración de convenciones o pactos colectivos, los cuales “constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del patrono frente a cada uno de los trabajadores ” [1 0] . Por ello, la norma en estudio desarrolla el artículo 53 de la Carta, según el cual “los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.

13. La siguiente disposición del convenio deja en libertad a los Estados para tomar las medidas adecuadas para cumplir con su finalidad de fomentar la negociación colectiva, pues los métodos que adoptan pueden ser diferentes pero todos dirigidos a posibilitar, a universalizar, a extender progresivamente a materias no contempladas en el convenio y a fomentar la negociación colectiva . Por lo tanto, el instrumento consagra como cláusula general el principio de fomento de la negociación colectiva, mientras que las cláusulas específicas deberán ser desarrolladas por la legislación interna, dentro de los objetivos allí señalados. De todas maneras, tal y como lo señala el artículo 8º del Convenio, las medidas de fomento no podrán concebirse o aplicarse de tal forma que obstaculicen la libertad de negociación colectiva. (Resaltado fuera del texto original).

53. Ahora, la relación entre los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva es estrecha en criterio de la Corte Constitucional. Al respecto, se ha señalado que «(…) la negociación colectiva resulta ser una garantía indispensable para las organizaciones sindicales, dado que de no tener la posibilidad de llegar a acuerdos con su empleador los fines de la agrupación resultarían frustrados. Cabe resaltar, que 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»

[33] . 54. A pesar de la relación entre los citados derechos, las diferencias que presentan, especialmente en cuanto a su naturaleza, han sido resaltadas por esta Corporación, pues «mientras que el derecho de asociación sindical es de naturaleza fundamental, el de negociación colectiva prima facie no tiene este carácter, aunque puede adquirirlo cuando su vulneración implica la amenaza o vulneración del derecho al trabajo o de asociación sindical [34] ».

[35] 55. En ese contexto, obstaculizar el proceso de negociación colectiva o cualquier forma de concertación entre el empleador y el sindicato desconocería la protección constitucional de dichas organizaciones y, en consecuencia, perdería sentido su agrupación. Así las cosas, es deber del Estado propiciar los escenarios necesarios para que el proceso de negociación colectiva se lleve a cabo, [36] a través de medidas que garanticen la protección efectiva del derecho a la libertad sindical, como pasará a desarrollarse.

[37] El deber estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores y la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico interno. Reiteración de jurisprudencia 56.

Como se indicó previamente, el derecho de negociación colectiva involucra un concepto más amplio que las figuras de los pliegos de peticiones y de la convención colectiva, abarcando todo tipo de negociaciones que pueden tener lugar entre un empleador, un grupo o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de fijar las condiciones de trabajo y empleo y/o regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

57. Este derecho nace con el surgimiento del conflicto de trabajo, el cual, puede ser de dos tipos, de conformidad con la OIT. «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, aparecen 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. Se entiende entonces que, por lo general, son de naturaleza colectiva, en tanto que se configuran entre los trabajadores colectivamente considerados (sindicalizados o no) y el empleador -o asociación patronal-, en desarrollo de las reclamaciones de los primeros»

[38] . Estos conflictos colectivos de trabajo se solucionan a través de la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador o asociación patronal, la huelga o la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento. Solución que se materializa con la 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.

58. El procedimiento de negociación está regulado en el Código Sustantivo de Trabajo [39] . 59. Ahora bien, de una lectura sistemática de la Constitución y de los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT, ratificados por Colombia [40] , se advierte que existe el deber para el Estado colombiano, no solo de garantizar el ejercicio del derecho a la asociación sindical, sino también de promover y fomentar la concertación entre las partes involucradas en un conflicto de trabajo para llegar a su finalización pacífica. Al respecto, esta Corte señaló que «los Estados miembros de la OIT deben garantizar la libertad sindical y el derecho a la asociación sindical y, en ese marco, estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de los procedimientos y medios de negociación colectiva voluntaria.

Dichas medidas no deben ser concebidas o aplicadas de modo que obstaculicen la libertad de negociación colectiva» [41] . 60. En ese contexto, dejó claro este Tribunal que los Convenios 87, 98 y 154 de la OIT hacen parte del bloque de constitucionalidad y por tanto, «sirven como referente necesario para la interpretación de los derechos de los trabajadores, en particular el relativo al fomento de la negociación colectiva como expresión de la libertad sindical y del

derecho fundamental de asociación sindical, y concurren como patrón normativo para el restablecimiento de los derechos de los trabajadores y del orden constitucional».

[42] 61. En lo referente a la negociación colectiva, el artículo 4 del Convenio 98 dispone que «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 otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo».

62. La Recomendación 163 de la OIT sobre el fomento de la negociación colectiva [43] consigna la obligación para los Estados de fomentarla y de adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, en la medida que resulte necesario y apropiado, para que «a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a efectos de la negociación colectiva; b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores »

[44] . 63. Por su parte, y en lo que atañe al asunto objeto de estudio, el artículo 3 del Convenio 154 señala que en el caso en que las leyes nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores de conformidad con lo dispuesto en el apartado b) del artículo 3 del Convenio 135, es decir, distintos a los sindicales y, además, dispone que, en caso de reconocerlos, deberán adoptarse medidas que garanticen que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones sindicales.

64. Ahora, el Convenio 135 de la OIT sobre los representantes de los trabajadores [45] , citado en el literal b antes mencionado, a su vez dispone en su artículo 3 lo siguiente:

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

(a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o (b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

65. Lo anterior permite afirmar que la negociación colectiva no se reconoce única y exclusivamente a las organizaciones sindicales, sin desconocer el papel preponderante que estas tienen en los procesos de negociación. Los Convenios reconocen que es posible que la legislación interna permita la negociación con representantes de los trabajadores distintos a los del sindicato y que sean elegidos por ellos libremente, siempre y cuando no se realice con el fin de menoscabar los derechos de los sindicatos. Tal como se reconoció en la Sentencia C-161 de 2000, aunque el Convenio 135 no ha sido ratificado por Colombia, «el mismo Convenio 154 determina que la legislación interna deberá adoptar medidas que garanticen que la existencia de los representantes no se utilice para menoscabar la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas. Ello es razonable, como quiera que, por esencia, la negociación colectiva se constituye en la expresión y "consecuencia de la existencia de sindicatos" [46] ».

66. Así las cosas, nuestro Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 481 permite la negociación del empleador con los trabajadores no sindicalizados, quienes deberán nombrar una delegación para presentar el respectivo pliego de peticiones [47] y, en lo posible, que el conflicto de trabajo culmine en un pacto colectivo, delegación que para estos efectos encaja dentro de la denominación de representantes de trabajadores a los que hacen referencia los mencionados convenios.

67. Este escenario le permitió a la Corte desde sus inicios [48] concluir lo siguiente: a) Los pactos y las convenciones son instrumentos o mecanismos para la negociación colectiva, destinada a dar solución y a poner fin a los conflictos colectivos de trabajo y a precaver que éstos desemboquen en la huelga.

b) Los pactos y las convenciones colectivas tienen como finalidad "fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia". Es decir, que unos y otras tienen no sólo un carácter normativo sino un elemento obligatorio o aspecto obligacional, con los alcances que quedaron precisados en la aludida sentencia C-009 de 1994.

c) Los pactos y convenciones se rigen por normas jurídicas comunes. d) La diferencia entre los pactos y las convenciones estriba en que aquéllos se celebran entre los patronos y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian "entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y 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. No obstante, esta regla general tiene su excepción en el art. 70 de la ley 50 de 1990, que dice: "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".

68. Igualmente, se ha insistido por este Tribunal en 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. Así mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer. De esta manera el ejercicio omnímodo, absoluto y sin cortapisa de ninguna clase de la libertad patronal para celebrar pactos colectivos se traduce en violación de los derechos fundamentales de los trabajadores y de la organización sindical»

[49] . 69. Bajo esos lineamientos, en los que los pactos colectivos no pueden ser usados en detrimento de los derechos de las organizaciones sindicales ni de sus afiliados ni contener beneficios superiores a los convencionales, la Corte Constitucional ha considerado ajustado a la Carta Política la coexistencia de los pactos y las convenciones colectivas, posición que ha sido avalada por la Corte Suprema de Justicia [50] y el Consejo de Estado [51] en su jurisprudencia.

Informes y recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y del Comité de Libertad Sindical de la OIT sobre la coexistencia de pactos colectivos y convenciones colectivas en el ordenamiento jurídico colombiano y su vinculatoriedad 70.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) cuenta con un sistema de supervisión integrado por diferentes órganos encargados de velar por la aplicación de los convenios ratificados por sus miembros, entre los cuales encontramos la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y el Comité de Libertad Sindical.

71. La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones se creó en 1926, como un órgano independiente con el fin de realizar una evaluación técnica imparcial de la aplicación de las normas internacionales del trabajo por parte de los Estados Miembros. Actualmente, está compuesta por 20 juristas, nombrados por el Consejo de Administración por periodos de tres años [52] .

El Comité de Libertad Sindical, por su parte, se creó en 1951 con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical presentadas por las organizaciones de empleadores y/o trabajadores contra los Estados miembros. Hace parte del Consejo de Administración y está compuesto por un presidente independiente y por tres representantes de los gobiernos, tres de los empleadores y tres de los trabajadores.

[53] 72. En sus inicios [54] , esta Corporación sostuvo que las recomendaciones proferidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, debidamente aprobadas por el Consejo de Administración y que contengan una orden expresa para el Estado colombiano, tienen carácter vinculante y por tanto era imperativo el acatamiento de lo allí ordenado. Su incumplimiento, implicaba «la violación de los derechos fundamentales alegados, además de desconocer el carácter vinculante de la jurisprudencia de la Corte Constitucional que fija los alcances de los derechos fundamentales»

[55] . 73. Sobre este particular y en su posición inicial, la Corte indicó que «las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical no son meras directrices, guías o lineamientos que deben seguir los Estados, sino que ellas constituyen una orden expresa vinculante para el Estado y cada uno de sus órganos. Esta obligación surge de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano en el ámbito internacional. Así, la Constitución Política de 1991 establece como un principio fundamental que las relaciones exteriores del Estado se fundamentan en el reconocimiento de los principios del derecho internacional aceptados por Colombia (art. 9°). En ese sentido Colombia reconoce como un principio del derecho internacional lo previsto en el artículo 26 de la Convención de Viena de los Derechos de los Tratados, aprobada por la Ley 32 de 1985, en el sentido de que "[t]odo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe".»

[56] . 74. En la actualidad y desde la adopción de la Sentencia SU-555 de 2014 [57] , esta Corporación, ha reconocido que si bien las recomendaciones emitidas por el Comité de Libertad Sindical, aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT y que contengan una orden expresa para el Estado colombiano, tienen fuerza vinculante y se hacen extensivas a todas las entidades administrativas y judiciales, el cumplimiento de las mismas está supeditado a su compatibilidad con el ordenamiento constitucional [58] y, en este escenario, las autoridades cuentan con un margen de apreciación para adoptar las medidas que mejor cumplan con el contenido de las recomendaciones, el cual, «varía según el grado de especificidad de la recomendación y si ésta prevé alternativas de acción»

[59] . Incluso, en determinados contextos podría no acatarlas. Al respecto, en la sentencia T-238 de 2024 [60] se indicó: Dicho esto, en esta última sentencia [SU-555 de 2014] la Corte precisó dos cosas.

En primer lugar , que las recomendaciones de la OIT no son, en principio, vinculantes. Esto porque "no integran el bloque de constitucionalidad". En contraste -señaló la Corte- esas recomendaciones "recogen directrices que pueden llegar a orientar la política y las acciones nacionales, pero no son instrumentos que obliguen a los Estados".

Todo esto obedece a que "dichas recomendaciones no son convenios ni tratados ratificados por el Congreso, y por tanto, no surtieron el procedimiento constitucional establecido, requisito inequívoco consagrado en la Constitución para que un instrumento internacional haga parte del bloque de constitucionalidad".

De cualquier manera, siguiendo lo establecido en Sentencias como la T-568 de 1999, la T-1211 de 2000, la T-603 de 2003, la T-171 de 2011 y la T-261 de 2012, la Corte recordó, en segundo lugar , que solo las recomendaciones que, siendo emitidas por el CLS, son aprobadas por el Consejo de Administración de la OIT, tienen fuerza vinculante para el Estado Colombiano. Sin embargo, la mencionada providencia también destacó que las autoridades nacionales, aún en caso de encontrarse ante una recomendación vinculante de este estilo, conservan un margen de apreciación para determinar su compatibilidad con el ordenamiento constitucional y para la adopción de medidas concretas para hacerla efectiva. Incluso -resaltó la Corte- las autoridades nacionales pueden apartarse de una recomendación si esta no se corresponde con los contenidos de la Constitución Política de 1991. (…).

En consecuencia, de acuerdo con la jurisprudencia de esta Corporación, solo la recomendación que haya sido aprobada por el Consejo de Administración, debe ser atendida por el Estado en un plazo razonable. Con todo, aunque la recomendación cumpla las características antedichas, las autoridades administrativas y judiciales nacionales, así como el Congreso de la República, pueden hacer uso del margen de apreciación, con el objeto de establecer de qué manera las implementan y si esto no va en contra del ordenamiento constitucional .

75. En el caso de las recomendaciones que no cumplen con las características antes señaladas, la Corte ha señalado que pueden acudirse a ellas como criterios de interpretación.

76. En la sentencia T-069 de 2015 se expuso sobre el particular que: las recomendaciones en ciertos casos proponen el contenido del derecho a la asociación sindical o muestran cuál es la comprensión de la norma establecida en los Convenios. “[E]l ejemplo sirve para hacer entender, explicar, descubrir los posibles significados y aplicaciones de una norma, o para individuar los casos en que esta norma sea ambigua o incierta. Desde este punto de vista, el ejemplo es un instrumento de interpretación y de control de la interpretación” [61] . La Corte propone utilizar esa clase de recomendaciones como criterio hermenéutico para identificar actos lesivos a la asociación sindical.

77. No ocurre lo mismo con los informes, observaciones o recomendaciones de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, que no han sido reconocidos como vinculantes por la jurisprudencia constitucional, al no referirse a violaciones concretas o individuales. No obstante, al evidenciar estas recomendaciones una incompatibilidad del ordenamiento interno del Estado miembro, tanto la Corte Constitucional como la Corte Suprema de Justicia, en algunos de sus pronunciamientos, las han tenido como criterios hermenéuticos en el análisis jurisdiccional [62] .

78. Ahora bien, respecto de la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas los distintos informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, [63] sin desconocer que los artículos 481 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo disponen que los pactos colectivos sólo podrán celebrarse en aquellos casos en que la organización sindical no afilie a más de un tercio de los trabajadores, coinciden en recomendar al Gobierno colombiano que los pactos colectivos deberían considerarse en aquellos escenarios en los que no existan en las empresas organizaciones sindicales y pide al Gobierno que tome medidas para garantizar que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales y la posibilidad, en la práctica, de celebrar convenciones colectivas con estas.

79. Por su parte, el Comité de Libertad Sindical al examinar las distintas quejas elevadas contra el gobierno de Colombia [64] , ha sido constante en señalar que la negociación directa con los trabajadores de una empresa no debe poner en dificultades o debilitar la posición de los sindicatos, ni debilitar el impacto de los convenios colectivos concluidos. Ello en tanto las denuncias se relacionan, entre otros asuntos, con la aplicación de acuerdos o pactos con trabajadores no sindicalizados con mejores condiciones de empleo y remuneración salarial a las pactadas en las convenciones colectivas. En ese escenario, se ha considerado que los arreglos o negociaciones entre empleadores y grupos no sindicalizados de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva de conformidad con lo señalado en el artículo 4 del Convenio 98.

Análisis del cargo propuesto Solución del primer problema jurídico planteado. El artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo es exequible. La coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas no desconoce los derechos a la asociación sindical y la negociación colectiva ni contraría la obligación estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva.

80. Los pactos colectivos están contemplados en el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, el cual dispone: ARTÍCULO 481. CELEBRACIÓN Y EFECTOS. <Artículo modificado por el artículo 69 de la Ley 50 de 1990. El

nuevo texto es el siguiente:> Los pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados se rigen por las disposiciones establecidas en los Títulos II y III, Capítulo I, Parte Segunda del Código Sustantivo del Trabajo, pero solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos.

81. Los demandantes consideran que los pactos colectivos no deben celebrarse en empresas en las que existen sindicatos, mayoritarios o no, toda vez que los que gozan de preeminencia en la contratación colectiva son estos últimos. De modo que los pactos colectivos no permiten que se cumpla con la obligación de fomentar la negociación colectiva, vulnerando así los artículos 4 [65] del Convenio 98 y 2 [66] y 3 [67] del Convenio 154 de la OIT.

82. Como se expuso en precedencia, y contrario a lo que señalan los demandantes y algunos intervinientes, aunque los sindicatos tienen una posición importante en la negociación colectiva, esta no es exclusiva de las organizaciones sindicales.

La jurisprudencia constitucional ha reconocido que los pactos colectivos suscritos con representantes de trabajadores no sindicalizados se enmarcan en el derecho de negociación colectiva reconocido en el artículo 55 de la Constitución Política y los convenios 87, 98 y 154 de la OIT.

83. Esto s convenios ratificados por Colombia, reconocen que cada Estado puede permitir en su legislación interna la negociación con representantes de los trabajadores distintos a los del sindicato. Lo anterior, siempre que no se acuda a estas negociaciones para menoscabar los derechos de los sindicatos. En efecto, se reitera lo ya indicado por esta Corte en la sentencia C-161 de 2000 al analizar la constitucionalidad del Convenio 154, en tanto en este instrumento se consagra el deber de fomento de la negociación colectiva, el cual deberá ser desarrollado por los Estados en su legislación interna de manera tal que no se obstaculice este deber ni la libertad de negociación colectiva. Es decir, deja en libertad a los Estados «para tomar las medidas adecuadas para cumplir con su finalidad de fomentar la negociación colectiva, pues los métodos que adoptan pueden ser diferentes pero todos dirigidos a posibilitar, a universalizar, a extender progresivamente a materias no contempladas en el convenio y a fomentar la negociación colectiva».

84. En ese contexto, el Código Sustantivo del Trabajo en el artículo 481 permite la negociación del empleador con los trabajadores no sindicalizados. Además, en su artículo 432 establece con quién deberá negociar. Es decir, que contrario a la tesis expuesta por los demandantes y algunos intervinientes, el código establece que los trabajadores no sindicalizados deberán nombrar una delegación para presentar el respectivo pliego de peticiones [68] lo que equivale a representantes electos para tal fin, en los términos señalados en los convenios. Delegación que, en el proceso de negociación, tiene por ley [69] las mismas características de los representantes del sindicato en cuanto a la representación de los trabajadores y a la estabilidad que se requiere durante esta etapa de negociación. Así, aunque efectivamente este grupo de delegados no hace parte de una organización de trabajadores, ello no desvirtúa el hecho de que son designados con una finalidad similar, cual es la de negociar las condiciones que regirán la relación laboral entre la empresa y los trabajadores no sindicalizados.

85. Además, como se indicó, los pactos colectivos al igual que las convenciones tienen como finalidad la solución de un conflicto entre empleador y trabajadores que no pertenecen a un sindicato y constituyen un desarrollo de la libertad patronal. En ese sentido, en la celebración de los pactos están involucrados, no solo los derechos de los trabajadores, sino las libertades de los empleadores, las cuales, están sujetas a los mandatos constitucionales y legales que imponen los deberes de respetar los derechos ajenos y no abusar de los propios, entre otros.

86. En sentencia SU-569 de 1996, esta Corporación precisó: 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 está proscrito que el patrono unilateralmente mejore las condiciones de trabajo de sus trabajadores. Pero lo que si no le está 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.

87. En este escenario, la Sala Plena reitera que, tanto los pactos colectivos como las convenciones colectivas constituyen fuentes de derecho laboral encaminadas a desarrollar la libertad sindical y no son violatorias de la asociación sindical ni de la negociación colectiva, en los términos señalados por la jurisprudencia.

88. Es decir, no existe desconocimiento de normas constitucionales al celebrar pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, siempre y cuando se cumplan las finalidades para las cuales se instituyó esta figura y no se presenten situaciones que desencadenen en abuso de este derecho en detrimento de las asociaciones sindicales y sus miembros [70] .

La Corte ha defendido la constitucionalidad de esta figura siempre que no se excedan los beneficios establecidos en las convenciones colectivas de una misma empresa, y bajo el entendido de que, aun cuando exista un pacto colectivo, el empleador está obligado a negociar con el sindicato y ante la ausencia de acuerdo, el sindicato está facultado para llevar el conflicto colectivo ante un tribunal de arbitramento.

89. Ahora bien, sin perjuicio de la exequibilidad de este artículo, la aplicación de esta norma demandada ha generado inconformidades en las organizaciones sindicales y ha creado un contexto que le permite ser interpretada en el sentido de que la tolerancia en la celebración de pactos colectivos en las empresas en las que no hay sindicato mayoritario atenta contra el derecho de asociación sindical, posición asumida por los demandantes.

90. En efecto, situaciones en las que se evidencia el mal uso de esta figura por algunos empleadores han sido denunciadas ante las autoridades judiciales nacionales y organismos internacionales, quienes han sancionado este tipo de conductas. En este escenario, el legislador, consciente de esta realidad ha creado mecanismos para contrarrestar y corregir este tipo de conductas, a través de medidas administrativas de inspección y vigilancia, de sanciones penales [71] y/o de acciones judiciales. Al respecto, es preciso recordar que, en ejercicio de la acción de tutela, los jueces constitucionales han reconocido el actuar abusivo de empleadores que han instaurado planes más beneficiosos o pactos colectivos en los que incitan a la desafiliación de los sindicatos. Este alto Tribunal en varias oportunidades se ha pronunciado sobre este particular y ha condenado estas actuaciones.

[72] 91. En casos como estos, en los que la realidad fáctica parece ubicar a la norma en una posición contraria a la Constitución, la Corte, en la sentencia C-614 de 2009 [73] se preguntó si « ¿el control de constitucionalidad abstracto únicamente supone el análisis de validez de la ley o, en ciertos casos, autoriza a ejercer un control sobre su eficacia social?»

dando respuesta de la siguiente manera: Una primera respuesta permitiría afirmar con rapidez y claridad que el diseño del control de constitucionalidad mixto en Colombia obliga a separar la validez de la eficacia de la ley, pues mientras la acción de inconstitucionalidad está dispuesta únicamente para ejercer el control de validez de la ley y los otros medios de defensa judicial, tal es el caso por ejemplo de la acción de tutela o de las acciones de nulidad y restablecimiento del derecho, tienen a su cargo el control de constitucionalidad de la eficacia o de la aplicación subjetiva y práctica de la ley. También, los organismos de control tienen la responsabilidad jurídica de velar por el cumplimiento de la ley por parte de los funcionarios públicos.

Dicho en otros términos, inicialmente la Sala tendría que responder negativamente al cuestionamiento formulado porque el control de constitucionalidad sobre la aplicación de la ley no puede ejercerse mediante la acción de

inconstitucionalidad sino mediante los instrumentos procesales diseñados por el legislador para ese efecto o a través del cumplimiento de las funciones de control.

Sin embargo, a pesar de que el argumento expuesto para responder el interrogante es cierto, también lo es que, de acuerdo con el artículo 241 de la Carta, a la Corte Constitucional se le confía la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución, por lo que en aquellos casos en los que existe una clara brecha entre el texto legal y su aplicación práctica, esta Corporación puede ejercer un control integral de la disposición, en cuanto a su validez y a su eficacia social. Así, por ejemplo, en sentencia C-873 de 2003 [44] , la Corte Constitucional se refirió al concepto de "eficacia social" desarrollado por un sector de la doctrina que considera que la existencia de las normas en el ordenamiento jurídico no sólo depende de su validez sino también de su efectiva aplicación por parte de los operadores jurídicos. Así, por ejemplo, esa providencia recuerda que para Robert Alexy el concepto de derecho se elabora a partir de tres elementos: la eficacia social, la corrección material y la legalidad.

Entonces, es lógico sostener que el control de constitucionalidad no sólo puede recaer sobre el texto normativo general y abstracto sino también sobre su eficacia respecto de las autoridades obligadas a acatarla o también sobre su aplicación práctica por las Corporaciones que señalan líneas generales, constantes y uniformes de interpretación de la ley. Así pues, en aquellos casos en los que hay una evidente y clara distinción entre el texto legal objeto de control y su aplicación generalizada, uniforme y constante, procede el control de constitucionalidad sobre la eficacia de la ley.

92. En similar sentido, ya la Corte se había pronunciado sobre la evidencia empírica en el estudio de constitucionalidad, resaltando que «este tipo de análisis no resulta extraño al control constitucional, pues en ellos subyacen aspectos que en ciertos casos determinan la exequibilidad o no de una norma»

[74] . 93. Así las cosas, revisadas las distintas intervenciones y los reiterados llamados de atención del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, coincidentes en resaltar el uso abusivo de los pactos colectivos en detrimento de las organizaciones sindicales y de la posibilidad, en la práctica, de celebrar convenciones colectivas con estas, la Corte ve la necesidad de condicionar la exequibilidad de esta norma, con el fin de descartar la existencia de esa interpretación de la norma objeto de control de constitucionalidad ya citada y, considerando, además, que la jurisprudencia en múltiples oportunidades ha señalado que estos pactos colectivos bajo algunas condiciones se ajustan a la Constitución.

94. Por lo anterior y en concordancia con la jurisprudencia, el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo se declarará exequible bajo el entendido de que los pactos colectivos no pueden menoscabar los derechos de negociación colectiva y de asociación sindical.

Solución del segundo problema jurídico planteado. El artículo 70 de la Ley 50 de 1990 es exequible. La prohibición de celebrar pactos colectivos en aquellos casos en los que el sindicato agrupe a más de una tercera parte de los trabajadores no vulnera los derechos a la asociación sindical y la negociación colectiva ni es contraria a la obligación estatal de estimular y fomentar la negociación colectiva 95.

Ahora bien, en cuanto a la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas, los demandantes insisten que el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 [75] desconoce el deber de fomento de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales, consagrado en los Convenios 98 y154 de la OIT, que hacen parte del bloque de constitucionalidad y, citando las distintas recomendaciones e informes del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, estiman que no deben coexistir estos instrumentos de negociación .

96. Es preciso en este punto reiterar que el parámetro de control lo constituyen los artículos 4 del Convenio 98 y 2 y 3 del Convenio 154 de la OIT, los cuales, como pasa a explicarse, no se encuentran transgredidos por la norma

cuestionada.

97. Previamente se indicó que el derecho de negociación colectiva no es exclusivo de las organizaciones sindicales y la celebración de pactos colectivos no es violatoria del derecho de asociación sindical ni de la contratación colectiva.

También se reconoció que existen reiterados llamados de atención al Estado colombiano por parte del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones como consecuencia del uso abusivo de los pactos colectivos en la práctica.

98. Bajo este contexto, ante la vinculatoriedad de algunas recomendaciones proferidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, debidamente aprobadas por el Consejo de Administración y que contengan una orden expresa para el Estado colombiano [76] y el carácter interpretativo (no vinculante) de los informes emitidos por la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones [77] , es necesario analizarlos en armonía con nuestro ordenamiento jurídico y lo dispuesto en los distintos convenios.

99. En este punto, es pertinente aclarar que considerar las citadas recomendaciones o informes como criterio hermenéutico para resolver el caso puesto a disposición de esta Sala Plena, en ningún sentido puede considerarse como aplicación de un control de convencionalidad, toda vez que como lo ha reconocido esta corporación, no existen normas supraconstitucionales.

[78] 100. En primer lugar, analizadas las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical al Gobierno colombiano [79] , observa la Sala que las mismas tienen origen en una situación particular de denuncias y quejas contra el Estado colombiano por el uso indebido de los pactos sindicales en algunas empresas que han afectado el derecho de asociación sindical o, incluso, el deber de fomentar la negociación con organizaciones sindicales. En la mayoría de ellas y en ese contexto de abuso del derecho, se advierte que, en consonancia con los informes de la Comisión de Expertos, recomiendan que los pactos colectivos se celebren en ausencia de los sindicatos, o que no se usen en menoscabo de estas organizaciones.

101. Pues bien, la Corte no logra evidenciar que estas recomendaciones tengan como sustento una incompatibilidad de esta figura de pactos colectivos, en sí mismos considerados, con los artículos 4 del Convenio 98 o 2 y 3 del Convenio 154.

Ello por cuanto, se repite, estos, en especial el Convenio 154, permiten que la ley interna reconozca la negociación con representantes de trabajadores y extienda sus efectos a estos, adoptando medidas que garanticen que esta opción no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

102. En cuanto a los informes de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, se reconoce que los mismos tienen en cuenta tanto las posiciones de las organizaciones sindicales en los que se acusa a las empresas de utilizar los pactos colectivos como mecanismo para atacarlos, como las de los gremios, quienes sostienen que la finalidad de esta figura no es la de menoscabar las organizaciones sindicales y del gobierno, que relaciona avances legales en la materia o en la jurisprudencia, según el caso.

103. No obstante, se puede advertir que en la mayoría de estos informes [80] la conclusión está marcada por el mal uso de los pactos colectivos y, particularmente, por el desconocimiento de lo dispuesto en el artículo 4 del Convenio 98, norma que no distingue la negociación con representantes distintos a los de una organización de trabajadores. No se hace en ellos un análisis armónico de esta disposición con las del Convenio 154 [81] , por ejemplo, que, como se ha resaltado, contempla la posibilidad de que la negociación colectiva se pueda dar con representantes electos en los términos del Convenio 135 [82] , es decir, con trabajadores que no pertenezcan a un sindicato, sin condicionar esta negociación a la existencia o no de un sindicato sino a que esta negociación no se use en detrimento de estos [83] .

104. Como puede observarse, estas recomendaciones e informes permiten afirmar y reconocer que existen, desde hace muchos años, actuaciones antisindicales de empleadores que, contrario a lo que han dispuesto las normas constitucionales y legales, han acudido a los pactos colectivos o, incluso, a planes de beneficios otorgados de manera unilateral sin el planteamiento de un conflicto, con el fin de minar el funcionamiento y mantenimiento de los sindicatos existentes. Pero en términos generales estos pronunciamientos no son determinantes para permitir concluir que la figura del pacto colectivo (en escenarios distintos a los ya señalados) es contraria a lo dispuesto en los Convenios 98 y 154.

105. En segundo lugar, el ejercicio abusivo del derecho a la libertad patronal para celebrar pactos colectivos no puede determinar la afectación del derecho a la negociación colectiva ni de los trabajadores que libre y voluntariamente decidieron afiliarse a un sindicato ni de aquellos que, de la misma manera, eligieron no hacerlo, ni mucho menos la constitucionalidad de una figura que ha sido considerada por esta Corte ajustada a la Constitución y a lo establecido en los Convenios antes citados.

106. En este escenario, el legislador tiene un margen de configuración para establecer instrumentos que permitan proteger el derecho de asociación sindical en su fase negativa, sin dejar de implementar mecanismos para contrarrestar y corregir conductas que menoscaben el ejercicio de estos derechos en su fase positiva.

Así, además de no permitir la celebración de pactos colectivos en empresas que cuenten con un sindicato mayoritario, se han contemplado medidas administrativas de inspección y vigilancia, sanciones penales y/o acciones judiciales.

107. En tercer lugar, la Sala Plena recuerda que esta corporación ha considerado de manera pacífica que, en consonancia con el deber de la protección del sindicalismo, «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)»

[84] . 108. En este escenario, también ha señalado que el Convenio 154 en su artículo 4 «deja en libertad a los Estados para tomar las medidas adecuadas para cumplir con su finalidad de fomentar la negociación colectiva, pues los métodos que adoptan pueden ser diferentes pero todos dirigidos a posibilitar, a universalizar, a extender progresivamente a materias no contempladas en el convenio y a fomentar la negociación colectiva».

[85] 109. Lo anterior, permite que el Estado colombiano pueda, atendiendo sus características y necesidades, adoptar las medidas que considere necesarias para que la coexistencia entre pactos colectivos y convenciones colectivas permanezca en el ordenamiento jurídico cumpliendo los fines antes indicados y garantizando que los primeros no sean utilizados con fines antisindicales.

110. De conformidad con lo expuesto, la Sala Plena concluye que la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones colectivas, con los límites que los Convenios, la Constitución y la ley imponen para acudir a estos instrumentos de solución de conflictos, no contraviene lo dispuesto en los artículos 4 y 2 y 3 de los Convenios 98 y 154 de la OIT. En consecuencia, el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 será declarado exequible.

VI. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Corte Constitucional de Colombia administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO .

Declarar la EXEQUIBILIDAD del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo bajo el entendido de que los pactos colectivos no pueden menoscabar el derecho de negociación colectiva ni de asociación sindical.

SEGUNDO . Declarar la EXEQUIBILIDAD del artículo 70 de la Ley 50 de 1990, por las razones expuestas en la presente decisión. Notifíquese y cúmplase JOSE FERNANDO REYES CUARTAS Presidente Ausente con comisión NATALIA ÁNGEL CABO Magistrada JUAN CARLOS CORTÉS GONZÁLEZ Magistrado DIANA FAJARDO RIVERA MAGISTRADA Con aclaración de voto VLADIMIR FERNÁNDEZ ANDRADE Magistrado JORGE ENRIQUE IBÁÑEZ NAJAR Magistrado ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado Con aclaración de voto PAOLA ANDREA MENESES MOSQUERA Magistrada CRISTINA PARDO SCHLESINGER Magistrada ANDREA LILIANA ROMERO LOPEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO A LA SENTENCIA C-288/24 Referencia: Expediente D-15.591 Con el acostumbrado respeto por las decisiones de la mayoría, si bien comparto la declaratoria de constitucionalidad del artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, aclaro mi voto pues no estimo adecuado condicionar la disposición con fundamento en el riesgo de afectación de los derechos de asociación y negociación sindical que, eventualmente, podría derivarse de la celebración de pactos colectivos, dado que el legislador ha dispuesto un marco normativo que prohíbe la celebración de tal tipo de pactos cuando hay sindicato mayoritario, y limita la posibilidad de pactar, en su conjunto, beneficios superiores a los previstos en las convenciones colectivas.

La mayoría de la Sala Plena consideró que la coexistencia de pactos y convenciones colectivas no desconocía los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva, ni contrariaba la obligación estatal de estimularla y fomentarla. A pesar de esto, y sin perjuicio de la constitucionalidad del artículo 481 acusado, concluyó que “la aplicación de esta norma demandada ha generado inconformidades en las organizaciones sindicales y ha creado un contexto que le permite ser interpretada en el sentido de que la tolerancia en la celebración de pactos colectivos en las empresas en las que no hay sindicato mayoritario atenta contra el derecho de asociación sindical” [86] , por lo que evidenció la necesidad de condicionar la disposición “con el fin de descartar la existencia de esa interpretación” [87] .

En mi criterio, limitar la celebración de los pactos colectivos para trabajadores no sindicalizados, precisamente, en ejercicio de la dimensión negativa del derecho de asociación, con base en el “riesgo eventual” para los derechos de asociación sindical y negociación colectiva que podrían implicar para las organizaciones sindicales [88] , deja de considerar el marco normativo previsto por el legislador para estimular y fomentar la negociación colectiva entre empleadores y trabajadores. En efecto, este marco normativo restringe la celebración de pactos colectivos orientados a menoscabar el ejercicio de los derechos de asociación colectiva y de negociación sindical, tal como lo disponen el artículo 70 de la Ley 50 de 1990 y el artículo 200 del Código Penal.

El primero prescribe que, “cuando el sindicato o sindicatos agrupe más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes”. El segundo tipifica como delito la celebración de pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa.

De otra parte, la interpretación mayoritaria también desconoce que la coexistencia de pactos y convenciones colectivas sólo es reprochable cuando los primeros son utilizados deliberadamente o con el propósito de impedir o desestimular la asociación sindical y, por ende, debilitar el poder de negociación de las organizaciones sindicales. Además, olvida que, en determinados escenarios, los pactos colectivos constituyen mecanismos idóneos para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores no sindicalizados, por ejemplo, ante la existencia de sindicatos minoritarios o poco representativos. Justamente, como lo ha reconocido la jurisprudencia constitucional desde la Sentencia SU-569 de 1996, “el empleador puede libremente convenir con sus trabajadores, el salario, las prestaciones sociales y demás condiciones materiales de trabajo” y, en consecuencia, tiene la posibilidad de establecer beneficios extralegales en favor de trabajadores no sindicalizados, “pero sujeto a que se respeten los derechos, principios y valores constitucionales”. Por

consiguiente, en la medida en que “existe plena libertad para que los trabajadores se afilien o no al sindicato, o para que una vez sindicalizados abandonen la organización sindical” [89] , los pactos colectivos pueden contener condiciones, en concreto, mejores o más favorables para los trabajadores no sindicalizados, sin que ello implique, prima facie , desconocer los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

ANTONIO JOSÉ LIZARAZO OCAMPO Magistrado [1] La demanda contenía dos cargos. Uno de los cargos no fue corregido por los accionantes dentro del término concedido, de manera que no fue admitido.

[2] Ver anexo. [3] Según constancia secretarial, el término de fijación en lista inició el 29 de enero de 2024 a las 8:00 de la mañana por diez (10) días. Antes de la mencionada fecha, se recibieron las siguientes intervenciones de asociaciones sindicales:

Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Productos Grasos y Alimenticios “SINTRAIMAGRA, Sindicatos SINALTRALIPAL, SINALTRALIPAL Subdirectiva Cali y SINTRAIMAGRA Subdirectiva Seccional Yumbo, Organización Sindical SINTRATEXTIL Seccional Medellín y Sindicato Nacional de Trabajadores de Cartón de Colombia – SINTRACARCOL [4] De conformidad con el artículo 109 del CGP «Los memoriales, incluidos los mensajes de datos, se entenderán presentados oportunamente si son recibidos antes del cierre del despacho del día en que vence el término». A su vez, el artículo 101 del Reglamento Interno de la Corte Constitucional dispone: «Horario de trabajo y de atención al público. El horario de trabajo en la Corte Constitucional será de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 5:00 p.m., con una hora de descanso al mediodía». El día 9 de febrero de 2024 venció el término de fijación en lista, con posterioridad a las 5:00 de la tarde de ese día se recibieron las siguientes intervenciones de instituciones, asociaciones sindicales y ciudadanos: el Centro de Estudios Regulatorios, la Facultad de Jurisprudencia, área de derecho laboral y de la seguridad social de la Universidad del Rosario, la Academia Colombiana de Jurisprudencia, la Comisión Colombiana de Juristas, la Unión de Trabajadoras y Trabajadores de Claro y de las Tecnologías de Información y las Comunicaciones -UTRACLARO&TIC, la Unión Sindical de Trabajadores de las Tecnologías de la Información y Comunicación, Actividades Conexas y Complementarias – UNITRATEL, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario - SINALTRAINAL seccional Funza, el Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados del Sector Financiero y de los Seguros – SINTRAPREVI, el Sindicato de Industria Nacional de Trabajadores de Productos Alimenticios SINAL, el Sindicato Nacional de Trabajadores del Transporte – SNTT, Subdirectiva Antioquia, la Organización Sindical –ORGANISA, el Sindicato Nacional de los Trabajadores de la Industria del Carbón - SINTRACARBON Seccional Ciénaga, la Asociación de Trabajadores de la Fundación Abood Shaio – ATAS, la Organización Sindical Unión Nacional de Trabajadores con Debilidad Manifiesta –SINALTRADEMA, el Sindicato SINTRAGMOVIL, la Asociación Sindical de Profesores Universitarios -(ASPU), el Sindicato de Servidores Universitarios de la Universidad de Antioquia –SINDISER, Deyda Yojana Pérez Betancourth y José Miguel Arango Isaza. En atención a que los memoriales fueron remitidos fuera del término establecido, no serán considerados por esta corporación.

[5] Ver intervención de la ciudadana Catalina García Maya. [6] Corte Constitucional, sentencia C-1052 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

Los criterios recogidos y fijados en esta sentencia han sido reiterados en muchas decisiones posteriores de la Sala Plena. Entre otras, ver por ejemplo: Sentencia C-874 de 2002 (MP Rodrigo Escobar Gil), Sentencia C-371 de 2004 (MP Jaime Córdoba Triviño), Auto 033 de 2005 (MP Álvaro Tafur Galvis), Auto 031 de 2006 (MP Clara Inés Vargas Gutiérrez), Auto 267 de 2007 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), Auto 091 de 2008 (MP Humberto Antonio Sierra Porto), Auto 112 de 2009 (MP Clara Elena Reales Gutiérrez), Sentencia C-942 de 2010 (MP Juan Carlos Henao Pérez), Auto 070 de 2011 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), Sentencia C-243 de 2012 (MP Luis Ernesto Vargas Silva; AV Nilson Elías Pinilla Pinilla y Humberto Antonio Sierra Porto), Auto 105 de 2013 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), Auto 243

de 2014 (MP Mauricio González Cuervo), Auto 145 de 2014 (MP Alberto Rojas Ríos), Auto 324 de 2014 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), Auto 367 de 2015 (MP Jorge Iván Palacio Palacio), Auto 527 de 2015 (MP María Victoria Calle Correa) y Sentencia C-088 de 2016 (MP Jorge Iván Palacio Palacio). En todas estas providencias se citan y emplean los criterios establecidos en la sentencia C-1052 de 2001 para resolver los asuntos tratados en cada uno de aquellos procesos.

[7] Corte Constitucional, sentencia C-1052 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). [8] Corte Constitucional, Sentencia C-1052 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa).

[9] Corte Constitucional, Sentencia C-1052 de 2001 (MP Manuel José Cepeda Espinosa). Al respecto, ver el apartado (3.4.2) de las consideraciones de la sentencia.

[10] Corte Constitucional, Sentencia C-382 de 2012 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), en la cual la Corte puntualizó que no se cumple con el requisito de claridad al no explicarse por qué el precepto acusado infringe la norma superior, y Sentencia C- 227 de 2015 (MP Jorge Ignacio Pretelt Chaljub), providencia en la cual se explicó que se presenta falta de claridad al existir en la demanda consideraciones que pueden ser contradictoras.

[11] Corte Constitucional, Sentencia C-913 de 2004 (MP Manuel José Cepeda Espinosa), en la que se aclaró que no se observó el requisito de certeza, por cuanto la demanda no recae sobre una proposición jurídica real y existente, sino en una deducida por quien plantea la demanda, o que está contenida en una norma jurídica que no fue demandada Sentencia C-1154 de 2005, (MP Manuel José Cepeda Espinosa), en la cual se señala que se presenta falta de certeza cuando el cargo no se predica del texto acusado, y Sentencia C-619 d e 20 15 (MP Gloria Stella Ortiz Delgado), en la que se indica que la demanda carece de tal requisito al fundarse en una proposición normativa que no está contenida en la expresión demandada .

[12] Corte Constitucional, Sentencia C-555 de 2005 (MP Clara Inés Vargas Hernández), en la cual se afirmó que no se cumplió con el requisito de especificidad porque los fundamentos fueron formulados a partir de apreciaciones subjetivas o propias del pensamiento e ideología que el actor tiene sobre el alcance de la manipulación genética y su incidencia en la humanidad y Sentencia C-614 de 2013 (MP Mauricio González Cuervo), en la que se concluyó que no se trataba de razones específicas porque la argumentación se limitó a citar algunas sentencias de la Corte acompañadas de motivos de orden legal y de mera conveniencia.

[13] Corte Constitucional. Sentencia C-259 de 2008 (MP Jaime Araújo Rentería), en la cual se señala que la demanda carece de pertinencia por cuanto se funda simplemente en conjeturas relacionadas con los provechos o las ventajas de la norma en cuestión y Sentencia C-229 de 2015, (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), en la que se consideró que la acción pública de inconstitucionalidad en razón de su objeto, no es un mecanismo encaminado a resolver situaciones particulares, ni a revivir disposiciones que resulten deseables para quien formula una demanda.

[14] Corte Constitucional. Sentencia C-048 de 2006 (MP Marco Gerardo Monroy Cabra), en la que esta Corporación señaló que las razones expuestas en la demanda no eran suficientes al no haberse estructurado una argumentación completa que explicara con todos los elementos necesarios, por qué la norma acusada es contraria al precepto constitucional supuestamente vulnerado, y Sentencia C-819 de 2011 (MP Gabriel Eduardo Mendoza Martelo), en la cual se afirmó que la acusación carecía de suficiencia al no contener los elementos fácticos necesarios para generar una sospecha o duda mínima sobre la constitucionalidad del precepto impugnado.

[15] Constitución Política, artículo 243: “ Los fallos que la Corte dicte en ejercicio del control jurisdiccional hacen tránsito a cosa juzgada constitucional. // Ninguna autoridad podrá reproducir el contenido material del acto jurídico declarado inexequible por razones de fondo, mientras subsistan en la Carta las disposiciones que sirvieron para hacer la confrontación entre la norma ordinaria y la Constitución ”.

[16] Corte Constitucional. Sentencia C-295 de 2021 (MP. Jorge Enrique Ibáñez). [17] Ver, entre otras, las Sentencias C-193 de 2016, C-838 de 2013, C-468 de 2011, C-979 de 2010, C-241 de 2012, C-978 de 2010, C-774 de 2001.

[18] Sobre la materia se pueden consultar, entre otras, las Sentencias C-310 de 2002, C-004 de 2003, C-039 de 2003, C-1122 de 2004, C-469 de 2008, C-600 de 2010, C-283 de 2011, C-254A de 2012, C-1017 de 2012, C-007 de 2016 y C-133 de 2019.

[19] Corte Constitucional. Sentencia C-295 de 2021 (MP. Jorge Enrique Ibáñez). [20] En sentencia C-007 de 2016 la Corte indicó: «Se tratará de cosa juzgada relativa explícita cuando en la parte resolutiva de la sentencia se establece expresamente que el pronunciamiento de la Corte se limita a los cargos analizados. Será por el contrario implícita cuando, pese a no hacerse tal referencia en la parte resolutiva, de las consideraciones de la sentencia se puede desprender que la Corte limitó su juicio a determinados cargos.»

[21] Si bien la parte resolutiva no define que la exequibilidad se circunscribe a los cargos analizados, en la parte considerativa se observa lo siguiente: «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».

[22] En la Sentencia C-1491 de 2000 la Corte consideró entre otras razones 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».

[23] Contrario a lo afirmado por los demandantes, la suscripción de este Convenio no cambió el contexto normativo con posterioridad a la sentencia C-1491 de 2000 toda vez que la Ley la Ley 524 de 1999 que aprobó el Convenio 154 de la OIT es anterior a esta sentencia.

[24] De conformidad con la sentencia C-617 de 2008 este convenio hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto y, por hallarse integrado a la Constitución, es parámetro para adelantar el juicio de constitucionalidad de preceptos legales. El Convenio 87 de la OIT, en cuanto parámetro de constitucionalidad, es complementario del artículo 39 de la Carta.

Ver también la sentencia C-401 de 2005. [25] De conformidad con lo señalada en la sentencia C-018 de 2015, este convenio también hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto.

[26] Constitución Política. Artículo 38. [27] Sentencia C-1491 de 2000 [28] Corte Constitucional. Sentencia T-656 de 2004 (MP. Jaime Córdoba Triviño) reiterada en la sentencia C-063 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas).

[29] Corte Constitucional. Sentencia C-797 de 2000 (MP. Antonio Barrera Carbonell), reiterada en sentencias C-1491 de 2000, C-280 de 2007, C-063 de 2008 y C-471 de 2020, entre otras.

[30] Convenio 154 de la OIT sobre la Negociación Colectiva. Artículo 2. [31] Corte Constitucional. Sentencia C-280 de 2007 (MP. Humberto Sierra Porto) reiterada en la sentencia T-248 de 2014 (MP. Mauricio González Cuervo).

[32] Corte Constitucional. Sentencia T-069 de 2015 (MP. Martha Victoria Sáchica) [33] Corte Constitucional. Sentencia T-248 de 2014 (MP. Mauricio González Cuervo).

Ver también las sentencias C-112 de 1993 (MP. Hernando Herrera Vergara), C-009 de 1994 (MP. Antonio Barrera Carbonell) C-161 de 2000 (MP. Alejandro Martínez Caballero).

[34] “Ver entre otras sentencias la T-418 de 1992, SU-342 de 1995, C-161 de 2000 y C-1050 de 2001.” [35] Corte Constitucional. Sentencia C-063 de 2008 (MP. Clara Inés Vargas).

[36] Convenio 154 de la OIT artículo 5 y Convenio 98 artículo 4. [37] Convenio 154 de la OIT artículo 8. [38] Corte Constitucional. Setencia T-556 de 2000 (MP. Eduardo Cifuentes Muñoz).

[39] Ver artículos 432 y siguientes del CST. [40] Convenios que hacen parte de la legislación interna y del bloque de constitucionalidad. [41] Corte Constitucional. Sentencia C-349 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas).

[42] Corte Constitucional. Sentencia C-349 de 2009 (MP. Luis Ernesto Vargas). [43] A doptada en junio de 1981, en la sexagésima séptima reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, [44] Corte Constitucional.

Sentencia C-063 de 2008. [45] Aclara esta Sala Plena que el Convenio 135 de la OIT no ha sido ratificado por el Estado colombiano. [46] “ Sentencia C-013 de 1993 M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.” [47] Ver artículo 432 del CST [48] Corte Constitucional. Sentencia SU-342 de 1995 (MP. Antonio Barrera Carbonell).

[49] Corte Constitucional. Sentencia SU-342 de 1995 (MP. Antonio Barrera Carbonell). Posición reiterada en las sentencias SU-569 y SU-570 de 1996, SU-169 de 1999, C-1491 de 2000, T-020 y T-345 de 2007, T-084 de 2012 y T-069 de 2015.

[50] Ver entre otras, las sentencias de la Corte Suprema de Justicia SL13026-2017 Radicación n.°77972, SL22224-2017 Radicación n.° 77822, SL1309-2022 Radicación n.° 90271 y SL4348-2022 Radicación n.° 94085, [51] Ver entre otras, la sentencia del Consejo de Estado 11001-03-25-000-2001-00028-01(0491-01).

[52] https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm [53] https://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--es/index.htm [54] Corte Constitucional. Sentencia T-568 de 1999 (MP. Carlos Gaviria Díaz) Ver también entre otras, las sentencias T-1211 de 2000, T-603 de 2003, T-979 de 2004, C-696 de 2008, SU-555 de 2014.

[55] Corte Constitucional. Sentencia T-261 de 2012 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio). [56] Corte Constitucional. Sentencia T-603 de 2003 (MP. Jaime Araujo Rentería).

[57] Corte Constitucional. Sentencia SU-555 de 2014 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub). [58] Corte Constitucional. Sentencia SU-555 de 2014 (MP. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub).

[59] Corte Constitucional. Sentencia T-171 de 2011 (MP. Jorge Iván Palacio Palacio). [60] Corte Constitucional. Sentencia T-238 de 2024 (MP. Jorge Enrique Ibáñez).

[61] “Taruffo Michele, Precedente ad esempio nella decisiones giudiziaria, en Revista Trimestrale di Distrito e Procedura Civil 1994 Pág. 2” [62] Ver entre otras las sentencias C-6691 de 2008, T-129 de 2011, C-796 de 2014, T-069 de 2015, C-139 de 2018 y C-028 de 2019 de la Corte Constitucional y las sentencias SL1680-2020 Radicación n.° 81296 y SL1947-2021 Radicación n.° 84263 de la Corte Suprema de Justicia.

[63] Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, 2004: Informe III (Parte 1A) Informe general y observaciones referidas a ciertos países: Sobre el Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 95 reunión, 2006. Informe III (Parte 1A) Informe general y observaciones referidas a ciertos países. Sobre el Convenio núm. 98:

Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 97.ª reunión, 2008. Informe III (Parte 1A) Informe general y observaciones referidas a ciertos países. Sobre el Convenio núm. 98:

Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 99.ª reunión, 2010. Informe III (Parte 1A) Informe General y observaciones referidas a ciertos países. Sobre el Convenio núm. 98:

Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012. Informe III (Parte 1A) Informe General y observaciones referidas a ciertos países. Sobre el Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 103.ª reunión, 2014. Informe III (Parte 1A) Informe General y observaciones referidas a ciertos países. Sobre el Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 104.ª reunión, 2015. Informe III (Parte 1A) Informe General y observaciones referidas a ciertos países. Sobre el Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154) (ratificación: 2000); Conferencia Internacional del Trabajo, 109ª reunión, 2020. Informe III (Parte A). Sobre el Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; 75. Conferencia Internacional del Trabajo, 110.a reunión, 2022. Informe III (Parte A). Sobre el Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Conferencia Internacional del Trabajo, 112. a reunión, 2024. Informe III (Parte A). Sobre el Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949.

[64] *324.° informe del Comité de Libertad Sindical. VOLUMEN LXXXIV Serie B 2001. Caso núm. 1973: Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por la Asociación de Directivos Profesionales y Técnicos de Empresas de la Industria del Petróleo de Colombia (ADECO); *325° informe del Comité de Libertad Sindical Vol. LXXXIV, 2001 Serie B, núm. 2. Caso núm. 2068: Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por - la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) - la Confederación General de Trabajadores Democráticos (CGTD) - seccional Antioquia - la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) - subdirectiva Antioquia y varios sindicatos colombianos; * 332° informe del Comité de Libertad Sindical Vol LXXXVl 2003 Serie B, núm. 3. Caso núm.

2046: Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por - el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de las Bebidas de Colombia (SINALTRAINBEC) - el Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A.

(SINALTRABA VARIA) y - el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Caja Agraria (SINTRA CREDITARIO). * 349.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.301/8 301.a reunión. CASO NÚM. 2434: Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por — la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) — la Confederación General del Trabajo (CGT) — la Asociación Nacional de Técnicos en Telefonía y Comunicaciones (ATELCA) — el Sindicato Nacional de Trabajadores de Interconexión Eléctrica S.A. (SINTRAISA) — el Sindicato Nacional de Trabajadores de CHIVOR (SINTRACHIVOR) y — el Sindicato Nacional de Trabajadores de ISAGEN S.A. ESP (SINTRAISAGEN). * 350.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.302/5 302.a reunión. CASO NÚM. 2362: Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por — el Sindicato Nacional de Trabajadores de AVIANCA (SINTRAVA) — la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) — la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) — la Asociación Colombiana de Mecánicos de Aviación (ACMA) y — la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo (ACAV). * 354.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.305/5 305.a reunión. CASO NÚM. 2612: Quejas contra el Gobierno de Colombia presentadas por – el Sindicato Nacional de Trabajadores del Banco Bilbao Vizcaya Argentaria Colombia (SINTRABBVA) y – la Unión Nacional de Empleados Bancarios (UNEB). * 360.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.311/4/1. CASO NÚM. 2801: Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por el Sindicato Nacional de Trabajadores del Sistema Agroalimentario (SINALTRAINAL). * 367.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.317/INS/8. CASO NÚM. 2877: Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por – la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) y – el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa Brinks de Colombia S.A. (SINTRABRINKS). * 387.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.334/INS/10. CASO NÚM. 3150: Queja contra

el Gobierno de Colombia presentada por la Central Unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT). * 397.º informe del Comité de Libertad Sindical GB.344/INS/15/1. Caso núm. 3149: Queja contra el Gobierno de Colombia presentada por – la Central unitaria de Trabajadores de Colombia (CUT) y – la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo (USO).

[65] Artículo 4. 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 otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

[66] Artículo 2. A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: || (a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o || (b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o || (c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.

[67] Artículo 3. 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes. || 2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

[68] Ver artículo 432 del CST [69] Recuérdese que el pacto colectivo es el instrumento que da fin al conflicto laboral y de conformidad con el artículo 481 del Código Sustantivo del Trabajo, les son aplicables las normas relativas a los procedimientos de negociación colectiva previstos en dicha codificación. Además, de acuerdo con el Ministerio de Trabajo «los cuales hacen referencia a la etapa de arreglo directo en virtud de la cual los trabajadores no sindicalizados deben realizar una asamblea para elegir a sus representantes, la presentación de un pliego de peticiones y su contenido en orden a comenzar un proceso de negociación con la empresa con el fin de determinar el contenido y alcance del pacto colectivo que surge como fruto de un escenario de diálogo social» (Circular 078 de 2022, Mintrabajo).

[70] Supra 65 y 66. [71] El Código Penal en su artículo 200 dispone: ARTÍCULO 200. VIOLACIÓN DE LOS DERECHOS DE REUNIÓN Y ASOCIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 26 de la Ley 1453 de 2011. El nuevo texto es el siguiente:> El que impida o perturbe una reunión lícita o el ejercicio de los derechos que conceden las leyes laborales o tome represalias con motivo de huelga, reunión o asociación legítimas, incurrirá en pena de prisión de uno (1) a dos (2) años y multa de cien (100) a trescientos (300) salarios mínimos legales mensuales vigentes. || En la misma pena incurrirá el que celebre pactos colectivos en los que, en su conjunto, se otorguen mejores condiciones a los trabajadores no sindicalizados, respecto de aquellas condiciones convenidas en convenciones colectivas con los trabajadores sindicalizados de una misma empresa. || La pena de prisión será de tres (3) a cinco (5) años y multa de trescientos (300) a quinientos (500) salarios mínimos legales mensuales vigentes si la conducta descrita en el inciso primero se cometiere: || 1. Colocando al empleado en situación de indefensión o que ponga en peligro su integridad personal. || 2. La conducta se cometa en persona discapacitada, que padezca enfermedad grave o sobre mujer embarazada.

|| 3. Mediante la amenaza de causar la muerte, lesiones personales, daño en bien ajeno o al trabajador o a sus ascendientes, descendientes, cónyuge, compañero o compañera permanente, hermano, adoptante o adoptivo, o pariente hasta el segundo grado de afinidad. || 4. Mediante engaño sobre el trabajador.

[72] Ver entre otras las sentencias T-136 de 1995, T-146 de 1995, SU-570 de 1996, SU-169 de 1999, T-345 de 2007 y T-069 de 2015. [73] Corte Constitucional. Sentencia C-614 de 2009 (MP. María Victoria Calle Correa).

[74] Corte Constitucional. Sentencia C-791 de 2002 (MP. Eduardo Montealegre Lynett). [75] Correspondiente al artículo adicionado al 481 del Código Sustantivo del Trabajo.

[76] Supra 84. [77] Supra 89. [78] Ver entre otras las sentencias C-146 de 2021 y C-030 de 2022. [79] Ver Caso 2046, posición reiterada en los casos 2434, 2493, 2362, 2583 y 2612: «Además, en cuanto a la firma de pactos colectivos, el Comité recuerda que al examinar alegatos similares en el marco de dos quejas presentadas contra el Gobierno de Colombia, se subrayó «que deben respetarse los principios de la negociación colectiva teniendo en cuenta lo dispuesto por el artículo 4 del Convenio núm.

98 y que los pactos colectivos no sean utilizados para menoscabar la posición de las organizaciones sindicales » [véanse 324.a informe, caso núm.

1973, y 325° informe, caso núm. 2068 (Colombia)]. El Comité pide al Gobierno que tome las medidas correspondientes para garantizar que la organización sindical pueda negociar libremente y que los trabajadores no se vean intimidados a aceptar un pacto colectivo contra su voluntad y sin el asesoramiento de la organización sindical a la que pertenecen. El Comité pide al Gobierno que lo mantenga informado al respecto». (Negrillas fuera del texto original)..

[80] Por ejemplo, en el informe III(1A)-2004 Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, 2004, se indica: || Convenio núm. 98: Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (ratificación: 1976).

(...) la Comisión observa que en su observación de 2002 se había referido a prácticas empresariales, gubernamentales y judiciales tendientes a privilegiar los pactos colectivos con trabajadores no sindicalizados, desconociendo las convenciones colectivas o los sindicatos existentes. La Comisión observa que el Gobierno tampoco se refiere a este aspecto y recuerda una vez más el artículo 4 del Convenio relativo al pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con las organizaciones de trabajadores con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo y que la negociación directa con los trabajadores sólo debería ser posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión pide una vez más al Gobierno que le informe de toda medida adoptada al respecto y que facilite informaciones sobre el número total de convenios colectivos y de pactos colectivos y sobre el número de trabajadores cubiertos por unos y otro.

[81] Convenio 154. Artículo 3: || 1. Cuando la ley o la práctica nacionales reconozcan la existencia de representantes de trabajadores que respondan a la definición del apartado b) del artículo 3 del Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971, la ley o la práctica nacionales podrán determinar hasta qué punto la expresión negociación colectiva se extiende igualmente, a los fines del presente Convenio, a las negociaciones con dichos representantes.

|| 2. Cuando en virtud del párrafo 1 de este artículo la expresión negociación colectiva incluya igualmente las negociaciones con los representantes de los trabajadores a que se refiere dicho párrafo, deberán adoptarse, si fuese necesario, medidas apropiadas para garantizar que la existencia de estos representantes no se utilice en menoscabo de la posición de las organizaciones de trabajadores interesadas.

[82] Convenio 135. Artículo 3: A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: ||(a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o ||

(b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

[83] En el Informe ILC.109/III(A) Conferencia Internacional del Trabajo, 109.a reunión, 2020, se advierte: Constatando que no se han producido avances en la toma en cuenta de sus comentarios, la Comisión se ve obligada a recordar nuevamente que el Convenio reconoce en su artículo 4 como sujetos de la negociación colectiva a los empleadores o sus organizaciones, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, reconociendo que estas últimas presentan garantías de autonomía de las cuales podrían carecer otras formas de agrupación. Consecuentemente, la Comisión siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio.

Adicionalmente, con base en la situación de varios países, la Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para que la conclusión de acuerdos colectivos con trabajadores no sindicalizados (pactos colectivos) sólo sea posible en ausencia de organizaciones sindicales. La Comisión pide al Gobierno que informe de todo avance al respecto. (Negrillas fuera de texto original).

[84] Corte Constitucional. Sentencia C-1491 de 2000. [85] Sentencia C-161 de 2000. [86] F.j. 89, pág. 31. [87] F.j. 93, pág. 33. [88] F.j. 79, pág. 28.

[89] Sentencia SU-596 de 1996.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original: https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2024/C-288-24.htm
Copia de consulta hecha el 29 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.