COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/069/15

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/069/15
Expediente	T-4.392.801
Fecha	2013-12-04
Sala	Sala se
Magistrado ponente	MARTHA VICTORIA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Legitimacion Por Activa De Organizacion Sindical
- Accion De Tutela Temeraria
- Temeridad En Materia Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical Y Negociacion Colectiva
- Principio De Inmediatez En Accion De Tutela
- Derecho De Asociacion Sindical Y De Negociacion Colectiva

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Presidente del Sindicato o miembros de la Junta Directiva, no es necesario aportar poder o manifestación de la facultad de representación por activa en las situaciones en que los sindicatos y sus afiliados concurren

Texto completo

T-069-15 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-069/15 LEGITIMACION DE SINDICATO PARA INTERPONER ACCION DE TUTELA A FAVOR DE SUS AFILIADOS Específicamente, en las asociaciones de trabajadores, la Corte Constitucional ha reiterado de manera clara que dichas personas jurídicas tienen legitimidad para presentar la acción de tutela en dos eventos: “i) cuando ejercen la defensa de sus propios derechos fundamentales, o (ii) cuando buscan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados”. En la primera situación, el sindicato solicita directamente la protección de sus derechos, como en el caso de vulneración del debido proceso. En la segunda hipótesis, la citada persona jurídica actúa para salvaguardar los derechos fundamentales de los individuos que la conforman, verbigracia, los derechos a la igualdad o de asociación sindical.

De acuerdo a las particularidades de los casos sometidos a revisión, la Sala se detendrá en el segundo escenario. A través de su representante, el sindicato podrá representar los intereses de sus asociados cuando la vulneración de los derechos fundamentales supere la órbita individual del trabajador y se inscriba en un ámbito colectivo que tenga la finalidad de proteger a la asociación. Tal consideración no desconoce que la actuación de la persona jurídica tenga incidencia en el plano particular del trabajador; empero, ese efecto es consecuencia de la salvaguarda colectiva. En contraste, la organización de trabajadores no podrá representar en principio a los empleados, en el evento en que aboga por intereses individuales que no afectan a la persona moral, pues se persigue la satisfacción de beneficios particulares que no involucran al sindicato.

LEGITIMACION POR ACTIVA DE ORGANIZACION SINDICAL- A través del Presidente del Sindicato o miembros de la Junta Directiva, no es necesario aportar poder o manifestación de la facultad de representación ACCION DE TUTELA TEMERARIA- Elementos para su configuración TEMERIDAD EN MATERIA SINDICAL- Se debe tener en cuenta la legitimación por activa en las situaciones en que los sindicatos y sus afiliados concurren para solicitar la protección de sus derechos DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA- Procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos de los trabajadores asociados Esta Corporación ha sido clara en señalar que en ciertos supuestos la acción de tutela se convierte en el medio adecuado para conjurar la vulneración de los derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y al trabajo que padecen las organizaciones de trabadores, porque carecen de herramienta procesal ordinaria de naturaleza judicial que detenga la afectación a esos principios constitucionales. Ello ocurre cuando el empleador ejerce actos de discriminación contra los miembros del sindicato o se niega a negociar con la asociación de los trabajadores.

PRINCIPIO DE INMEDIATEZ EN ACCION DE TUTELA- Inaplicación cuando violación persiste en el tiempo DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA- Alcance DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Naturaleza El derecho a la asociación sindical tiene naturaleza fundamental, rango que deviene de las normas Constitucionales entre las que se encuentran los Convenios 87 y 98 de la OIT. La estructura del derecho a la asociación sindical implica dimensiones individuales, colectivas e instrumentales. La Corte se ha pronunciado sobre dicha garantía para salvaguardarla, en el evento en se presenta una discriminación contra los trabajadores sindicalizados o los convencionales.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Protección constitucional e internacional DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Reglas jurisprudenciales respecto a las discriminaciones a trabajadores sindicalizados o los que se rigen por la convención i. La creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho a la igualdad respecto de los trabajadores sindicalizados. Ello, porque la concesión de beneficios no justificados a los trabajadores que no hacen parte de un sindicato, promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el sólo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones; ii) el derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales para acceder a los beneficios de un pacto colectivo; iii. la identificación de un pacto colectivo depende de los efectos que tiene sobre las relaciones laborales y no sobre el cumplimiento de las formalidades legales o reglamentarias.

Entonces prima un criterio material para evaluar los acuerdos entre los empleados y los empleados, los cuales pretenden resolver los conflictos colectivos; iv. las cláusulas de los acuerdos pueden vulnerar los derechos a la asociación colectiva y a la igualdad cuando excluyen de forma injustificada a algún trabajador o cuando impiden su afiliación al sindicato o a la suscripción de la convención; v. el derecho fundamental a la asociación sindical se vulnera cuando se crea estímulos directos o indirectos para que los trabajadores se retiren del sindicato o con el fin de que los empleados no sindicalizados beneficiarios de la convención renuncien a la aplicación del régimen convencional.

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA- Alcance y finalidad PACTO COLECTIVO Y CONVENCION COLECTIVA- Finalidad La convención colectiva tiene la función de dar solución y finalizar los conflictos colectivos de trabajo con el fin de evitar que tales discusiones incurran en huelga. Por ende, esos acuerdos es un instrumento para la negociación. De otro lado, los pactos colectivos son considerados como una forma de solucionar los conflictos entre los empleadores y los trabajadores. Sin embargo, regulan las condiciones laborares entre la empresa y los empleados que no pertenecen al sindicato, quien se reunirán en una coalición momentánea mientras se suscribe el acuerdo. Así, el artículo 481 del CST señaló que: “…el pacto colectivo se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados y se aplica exclusivamente a los últimos que lo hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos.”.

PROCESO DE NEGOCIACION COLECTIVA- Etapas DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA- Garantía constitucional DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Vulneración por Avianca, por cuanto estableció un pacto colectivo con mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo y que solo se reconoce a los empleados no sindicalizados DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD- Discriminación por Avianca al establecer Plan Voluntario de Beneficios a trabajadores no sindicalizados frente a los beneficios de la Convención colectiva, generando deserción del sindicato DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD- Vulneración por Avianca, al exigir al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales, para acceder a los beneficios del Plan Voluntario de Beneficios PVB La Sala considera que AVIANCA vulneró los derechos a la asociación sindical de los actores y de paso de la ACDAC, porque creó un pacto colectivo que tiene mayores beneficios que la convención colectiva, escenario que produjo la deserción de miembros del sindicato y la exclusión de los trabajadores del régimen convencional. Además, la empresa conculcó los derechos de los peticionarios, como quiera que condicionó el acceso de los beneficios del PVB a su suscripción integral o a la modificación del clausulado de la convención colectiva. Las vulneraciones señaladas se presentaron en el marco de una línea de conducta que evidencia que la sociedad de aviación accionada pretende presionar al sindicato con el que se encuentra en una discusión colectiva. En consecuencia, como mecanismo de reparación de la infracción constitucional, el empleador debe proceder a igualar los beneficios que se encuentran en el PVB a las prestaciones que se regulan en la convención.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DE NEGOCIACION COLECTIVA- Vulneración por Avianca, por cuanto se ha negado a iniciar el proceso de resolución de conflictos, bajo el argumento que el sindicato denunció de forma extemporánea la convención colectiva, acto necesario para iniciar la etapa de arreglo directo DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y DERECHO A LA IGUALDAD- Orden a Avianca que extienda a los trabajadores sindicalizados, los beneficios que se establecieron en el Plan Voluntario de Beneficios, con efecto inter comunis Referencia:

Expedientes T-4.294.297, T-4.316.566, T-4.324.340, T-4.330.192, T-4.354.060, T-4.363.853, T-4.369.843, T-4.371.787, T-4.376.027, T-4.385.804, T-4.392.801, T-4.397.563, T-4.399.693, T-4.421.580, T-4.435.249, T-4.536.832, T-4.547.067.

Acciones de tutela instauradas por Julián Gustavo Pinzón Saavedra, Edgar Alonso Obando Vilalcis [1] , Fernando Jáuregui Pinilla [2] , Jorge Mario Medina Cadena [3] , Diana María Rubio Martínez [4] , Guillermo Enrique Robayo Garrido [5] y Jaime Hernández Sierra en nombre propio [6] , así como en representación de varios aviadores [7] y de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles – en adelante ACDAC [8] contra Aerovías del Continente Americano - AVIANCA S.A.-.

Magistrada (e) Ponente MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Bogotá, D.C., dieciocho (18) de febrero de dos mil quince (2015). La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Luis Ernesto Vargas Silva, María Victoria Calle Correa y Martha Victoria Sáchica Méndez, quien la preside, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241, numeral 9º de la Constitución Política y en los artículos 33 y siguientes del Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente :

SENTENCIA. Mediante la cual se pone fin al trámite de revisión de los siguientes fallos de tutela dictados dentro de los procesos de la referencia, en su orden:

Expediente Fallos de tutela T-4.294.297 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Treinta y Cuatro Penal Municipal de Bogotá, del 4 de diciembre de 2013.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Cinco Penal de Conocimiento del Circuito de Bogotá, del 11 de febrero de 2014. T-4.316.566 Primera Instancia:

sentencia del Juzgado Veintiséis Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, del 30 de diciembre de 2013. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 12 de febrero de 2014.

T-4.324.340 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Uno Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 25 de enero de 2014.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, del 7 de marzo de 2014.

T-4.330.192 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Treinta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 23 de enero de 2014.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Treinta y Nueve Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, del 25 de febrero de 2014.

T-4.354.060 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Diecinueve Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá, del 26 de febrero de 2014. Segunda Instancia:

sentencia del Juzgado Segundo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 10 de abril de 2014. T-4.363.853 Primera Instancia:

sentencia del Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, del 31 de enero de 2014. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Uno Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 15 de marzo de 2014.

T-4.369.843 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Sesenta y Nueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 26 de diciembre de 2013.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cuarto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 11 de febrero de 2014. T-4.371.787 Primera Instancia:

sentencia del Juzgado Séptimo Penal Municipal de Bogotá, del 4 de marzo de 2014. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Treinta Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, del 21 de abril de 2014.

T-4.376.027 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 4 de marzo de 2014.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Treinta Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 10 de abril de 2014. T-4.385.804 Primera Instancia:

sentencia del Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 19 de marzo de 2014. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá, del 12 de mayo de 2014.

T-4.392.801 Primera Instancia: sentencia del Tribunal Superior de Bogotá- Sala Laboral, del 12 de marzo de 2014. Segunda Instancia: sentencia de la Corte Suprema de Justicia- Sala de Casación Laboral, del 30 de abril de 2014.

T-4.397.563 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Once Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías, del 27 de marzo de 2014. Segunda Instancia:

sentencia del Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Función de Conocimiento, 16 de mayo de 2014. T-4.399.693 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Setenta y Dos Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 29 de enero de 2014.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Dos Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 13 de marzo de 2014. T-4.421.580 Primera Instancia:

sentencia del Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá, del 9 de abril de 2014. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Uno Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, del 30 de abril de 2014.

T-4.435.249 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Cuarenta y Tres Penal Municipal de Bogotá, del 31 de marzo de 2014. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Sexto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 21 de mayo de 2014.

T-4.536.832 Primera Instancia: sentencia del Juzgado Sesenta y Cuatro Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, del 10 de junio de 2014.

Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, del 28 de julio de 2014. T-4.547.067 Primera Instancia:

sentencia del Juzgado Noveno Penal Municipal Con Función de Conocimiento de Bogotá, del 16 de junio de 2014. Segunda Instancia: sentencia del Juzgado Treinta y Siete Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, del 29 de julio de 2014.

I. ANTECEDENTES Los siguientes expedientes corresponden a ciudadanas y ciudadanos que pertenecen a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (en adelante ACDAC), así como al Sindicato de Auxiliares de Vuelo (en adelante ACAV [9]), quienes trabajan para Aerovías del Continente Americano (en adelante AVIANCA S.A.). Los accionantes presentaron demanda en nombre propio o actuando a través del presidente del sindicato, el capitán Jaime Hernández Sierra, solicitando a los jueces constitucionales la garantía de sus derechos fundamentales a la asociación sindical y a la igualdad, porque la empresa negó el reconocimiento de unos beneficios que fueron concedidos a los trabajadores no sindicalizados.

Así mismo, el representante de la asociación sindical de aviadores advierte que la empresa demandada ha vulnerado el derecho a la negociación colectiva de la organización, puesto que se ha negado a iniciar la etapa de concertación.

Teniendo en cuenta el número de casos que la Corte revisará, se hará un resumen de sus hechos de manera global con el fin de sintetizar los aspectos fácticos relevantes y permitir un mejor entendimiento de esta providencia. Cabe resaltar, que la situación fáctica de los expedientes analizados discurre en torno de un conflicto entre un grupo de trabajadores y su empleador, por lo que al plantear una posible vulneración colectiva de derechos fundamentales, comparten los hechos y los medios de convicción. Por ende, los supuestos de hecho y las pruebas se presentarán de forma conjunta.

En contraste, los fallos de instancia y las impugnaciones son disímiles, dado que algunos jueces concedieron el amparo de derechos y otros negaron el mismo por motivos de improcedencia o de fondo. Por tanto, se agruparán las sentencias dependiendo de su decisión frente a la protección de derechos.

Además, la Sala realizará una separación entre los sindicatos en los que son miembros los accionantes con el fin de identificar y diferenciar los hechos objeto de discusión en los procesos.

1. Afiliados a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC 1.1. Hechos 1.1.1. Los (as) demandantes se desempeñan como pilotos de la empresa AVIANCA.

1.1.2. El 22 de marzo de 2013, la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC denunció la convención colectiva que celebró con la compañía accionada.

1.1.3. El 31 de marzo de esa anualidad, la convención colectiva celebrada entre ACDAC y AVIANCA perdió su vigencia sin que se negociara su renovación y sin que la asociación sindical hubiese presentado el pliego de peticiones.

1.1.4. Entre los meses de septiembre y octubre del año 2013, los Directivos de la empresa AVIANCA y los miembros del sindicato ACDAC celebraron una mesa de diálogo dirigida por el Ministro del Trabajo, con el fin de acordar mejoras a las condiciones laborales de los pilotos. Sin embargo, las partes no llegaron a acuerdo alguno.

1.1.5. Los Directivos de AVIANCA ofrecieron el Plan Voluntario de Beneficios (en adelante PVB) a los trabajadores no sindicalizados. EL PVB incluye los incrementos económicos de: i) remuneración mensual pactada en régimen de salario global;

ii) régimen de salario integral; iii) prima de antigüedad; iv) prima de alimentación; v) auxilio de transporte; vi) prima de vacaciones; vii) auxilio de maternidad; viii) auxilio por traslado permanente; ix) auxilio educativo; x) viáticos; xi) prima de navegación; xii) incentivo por no ausentismo; xiii) seguro de vida; xiv) uniformes; y xv) aumentos salariales (sumas que acuerden en el PVB).

1.1.6. Más adelante, la compañía envió por correo electrónico y a las direcciones de residencia de todos los pilotos el plan salarial referido con el fin de que suscribieran dicha oferta.

1.1.7. En atención a las comunicaciones, los trabajadores se reunieron con miembros de la empresa en diferentes lugares de la ciudad para suscribir los PVB, acuerdos que implicaban la adscripción integral a ese régimen salarial y la exclusión de los beneficios convencionales.

1.1.8. El 9 de octubre de 2013, AVIANCA envió una comunicación a todos los pilotos solicitando que se acogieran de manera integral al PVB. Además, la empresa ofreció un bono especial que cubriría el retroactivo salarial, siempre que la persona suscribiera en integridad el Plan Voluntario de Beneficios.

1.1.9. Los pilotos sindicalizados solicitaron a la compañía de aviación demandada que extendiera el pago del bono especial y los otros incrementos que se reconocieron a los trabajadores que suscribieron el pacto colectivo sin perder los beneficios convencionales. La empresa negó esas peticiones, porque las prestaciones contenidas en el PVB solo se causan con la aceptación integral de ese régimen jurídico por parte del trabajador.

1.1.10. La sociedad accionada otorgó un plazo para que los pilotos aceptaran el PVB y recibieran el bono especial, tiempo que venció el 25 de octubre de 2013.

1.1.11. Como resultado de esas actuaciones, 150 miembros del sindicato suscribieron el PVB motivado por sus beneficios económicos. El presidente del ACDAC informó a esos aviadores que la firma de dicha oferta del plan implicó la renuncia a la organización sindical.

1.1.12. AVIANCA pagó el bono especial a los pilotos sindicalizados que suscribieron el PVB, dinero que correspondía a la diferencia salarial causada entre abril y septiembre de 2013, fechas de la suscripción del PVB y su entrada en vigencia. Entre otros, Jorge Mario Medina Cadena miembro de la junta directiva de ACDAC recibió ese desembolso.

1.1.13. El 17 de diciembre de 2013, la asociación sindical a la que pertenecen los solicitantes presentó pliego de peticiones a la empresa de aviación accionada, documento que incluye nuevos beneficios para los aviadores sindicalizados [10] . Dicha presentación se notificó al Ministerio del Trabajo.

1.1.14. La empresa demandada se ha negado a iniciar los procesos de negociación, porque considera que ese período terminó con la prórroga de la convención colectiva de trabajo y la ACDAC no denunció en forma oportuna la convención colectiva.

1.1.15. El 3 enero de 2014, ACDAC presentó querella contra la compañía accionada ante el Ministerio de Trabajo, debido a que esta se ha negado a iniciar el proceso de negociación. La autoridad pública no se ha pronunciado al respecto.

1.2. Argumentación de las demandas 1.2.1. Los accionantes manifestaron que la actuación de la empresa AVIANCA desconoció sus derechos a la asociación sindical y a la igualdad, al omitir el reconocimiento del bono especial y los beneficios establecidos en el PVB para los trabajadores no sindicalizados. Los incentivos económicos que tiene dicho régimen salarial pretenden someter a los pilotos a aceptar la oferta del plan, consentimiento que implica la desafiliación del sindicato. Al mismo tiempo, adujeron que dicha actuación vulnera su derecho a la igualdad, dado que la compañía no reconoce que debe extender los beneficios de los aviadores que no pertenecen a la asociación sindical a quienes se encuentran sindicalizados, tal como advierte la sentencia SU-570 de 1996.

Para los actores, el bono especial y el PVB son presiones que deben soportar los trabajadores que pertenecen a la ACDAC, las cuales tienen la finalidad de debilitar al sindicato por medio de la desafiliación de sus miembros y evitar el aumento de nuevos adeptos. Indican, que la sociedad de aviación incurrió en las acciones negativas patronales identificadas en el inciso segundo del numeral 2 del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 39 de la Ley 5 de 1990. Por ejemplo, las constantes comunicaciones enviadas a los correos personales al igual que a las residencias de los pilotos y los despidos de los aviadores sin justa causa, como ocurrió con el Capitán Roither, caso que fue conocido por un juez constitucional, quien finalmente ordenó el reintegro correspondiente del trabajador.

Observaron que el trato discriminatorio que padecen los empleados sindicalizados se encuentra proscrito por el artículo 143 del Código Sustantivo del Trabajo. Además, precisaron que dicho acto de desigualdad se materializó en que el texto del PVB expresó que “ quien así lo hiciere no podrá beneficiarse simultáneamente de cualquier otro régimen de beneficios extralegales existentes en la compañía ”.

Los demandantes aseveraron que el Ministerio del Trabajo multó a AVIANCA por conductas similares a las descritas, sanciones impuestas por las resoluciones 0000639 del 23 de mayo de 2013, 0000985 del 26 de julio de 2012, 1427 de ese mismo años y 204 de marzo de 2013 1.2.2.

Agregaron que el PVB modifica la convención colectiva de trabajo en aspectos que generan un evidente perjuicio para los miembros del sindicato. Al respecto, la oferta del plan incluye: i) asignaciones de vuelo en las que los trabajadores deben completar la jornada laboral, con independencia de que estén enfermos o incapacitados, para que se les pague; ii) puntualidad en la llegada de los vuelos, que depende de las acciones laborales de otros empleados, las cuales no se pueden controlar; iii) técnicas de llenado de combustible, que se refiere al tiempo de preparación de la aeronave, condición que está ligada a factores externos, verbigracia, la autorización de la torre de control, el tráfico aéreo, aviones con prioridad, condiciones meteorológicas, entre otras. Sobre estas condiciones, el aviador tiene un control demasiado reducido; y iv) modificación del sistema de acumulación de días libres que afecta su descanso.

1.2.3. Además, advirtieron que tanto los pactos y las convenciones colectivas son formas de resolver los conflictos que surgen entre el empresa y el trabajador. Dichos acuerdos tienen fuerza obligatoria legal y contractual y su diferencia radica en las partes que negocian sus cláusulas. Las convenciones comprenden un acuerdo entre el empleador y los trabajadores sindicalizados. En contraste, el pacto colectivo implica una discusión entre la compañía y los empleados que no pertenecen a la asociación sindical. Así, recordaron que el empleador tiene reducida su libertad de negociación en los pactos colectivos, en el evento en que coexiste con la convención. Esa restricción se materializa en el respeto y cumplimiento de normas legales, así como constitucionales.

1.2.4. El director del sindicato de ACDAC [11] aclaró que nunca ha expulsado a un miembro de la organización. Lo que sucede es que ha comunicado a sus afiliados que la aceptación del PVB implica la renuncia a la asociación sindical, de

acuerdo a los artículos 481 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo.

1.2.5. En relación con los requisitos de forma, los peticionarios y sus representantes adujeron que la acción de tutela es procedente, porque los medios ordinarios de defensa judicial no ofrecen una completa protección al derecho fundamental al trabajo, a la asociación sindical y a la negociación colectiva. De similar forma, adujeron que la demanda constitucional desplaza las herramientas ordinarias, toda vez que intenta amparar una dimensión que hace parte del núcleo esencial del derecho al trabajo, como es la igual remuneración por desempeñar labores similares.

1.3. Contestación de la demanda 1.3.1. El abogado Eduardo López Villegas, apoderado de la empresa de aviación solicitó que las acciones de tutela de la referencia fuesen negadas con sustento en los siguientes argumentos:

1.3.1.1. En los procesos en que el capitán Jaime Hernández Sierra fungió como representantes de los pilotos y los copilotos existe la falta de legitimación en la causa en la parte activa, toda vez que no allegó los documentos que acreditaran la representación de las personas en cuyo nombre actuó o la pertenencia al sindicato de las mismas.

1.3.2. La acción de tutela es improcedente, en la medida que los actores solicitaron prestaciones económicas, peticiones que corresponden a un proceso ordinario y no a la acción de amparo de derechos. El profesional en derecho resaltó que no se encuentra afectado el mínimo vital de los actores, dado que estos devengan un salario equivalente a 25 SMLV. Tales condiciones evidencian la improcedencia de la tutela para extender los beneficios de la oferta del plan a los solicitantes, pues no existe el riesgo que se configure un perjuicio irremediable en sus derechos. Además, adujo que la discusión que plantean los peticionarios es de rango legal y no constitucional, por eso dicha causa corresponde al juez laboral en el marco de un proceso ordinario.

En ese ámbito procesal, adujo que resolver de fondo la demanda de tutela implica desconocer la competencia que tiene el Ministro del Trabajo para conocer de las querellas presentadas por los trabajadores contra los empleadores que se originen en la vulneración del derecho a la asociación sindical y en la negativa de iniciar conversaciones.

1.3.3. El abogado precisó que el PVB no es un pacto colectivo, sino una oferta del plan que pretende mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de la compañía. El PVB no supone un acuerdo previo colectivo e incumple con las condiciones que exige la ley para esa figura. En realidad, ese convenio es un plan general de carácter integral. Subrayó que la jurisprudencia y la ley han considerado de forma reiterada además de pacifica, que los regímenes salariales son integrales. Por eso, en la oferta del plan aplica el principio de inescindibilidad del régimen salarial, mandato que prohíbe la coexistencia de varios regímenes salariales en un solo trabajador. Al respecto, citó sentencias de la Corte Suprema de Justicia que señalan que los trabajadores que pertenecen a varios sindicatos deben escoger la convención colectiva que más los beneficie y no obtener ventaja de varios acuerdos [12] .

Al mismo tiempo, estimó que la sentencia SU-569 de 1996 reconoció que el empleador tiene la potestad de crear beneficios para todos los trabajadores a través de mecanismos como el Plan Voluntario de Beneficios. Por ende, las medidas prohibidas para la empresa se concretan en condicionar esas ventajas a la renuncia al sindicato, exigencia que su representada jamás formuló a los trabajadores.

En ese contexto, adujo que los beneficios del PVB y el bono único especial dependen que el piloto suscriba la oferta del plan y no de la afiliación al sindicato. Por ello, la empresa nunca ha exigido a algún trabajador de AVIANCA la renuncia a la ACDAC para acceder a las ventajas del régimen salarial propuesto por la sociedad. Así mismo, reiteró que la empresa no ha desplegado acto alguno de presión con el fin que los empleados acepten el plan propuesto.

1.3.4. El apoderado de la empresa de aviación aclaró que la oferta del plan pretende mejorar las condiciones salariales de los pilotos y no modificar la convención colectiva de trabajo o estimular la desafiliación de los miembros del sindicato a la ACDAC. De hecho, informó que las vinculaciones a la organización de trabajadores han aumentado en el período de

negociaciones realizada entre la sociedad y los trabajadores. En realidad, las presuntas desafiliaciones de los empleados que pertenecen la asociación de trabajadores son expulsiones unilaterales de esa entidad de los miembros que suscribieron la oferta del plan, exclusiones que vulneraron el reglamento así como los estatutos de ACDAC. Con esa actuación, la organización incurrió en abuso del derecho a la asociación sindical, tal como muestran las comunicaciones enviadas por Jaime Hernández Sierra, presidente de la asociación sindical, a los pilotos que aceptaron el PVB.

1.3.5. Aseveró que AVIANCA no ha vulnerado el derecho a la igualdad de los accionantes, como quiera que ofreció el plan a todos los pilotos de la compañía incluidos los actores.

Entonces, ellos tuvieron toda la libertad para decidir si asentían los beneficios que ofertó la compañía. Todos los pilotos tuvieron el mismo plazo para aceptar el plan, período que feneció el 25 de octubre de 2013. La opción de acceder a los beneficios ofrecidos por la empresa siempre respetó la libertad de los trabajadores.

1.3.6. Consideró que la compañía no ha vulnerado el derecho al trabajo de los petentes, en la medida que no ha: i) ocultado las condiciones de trabajo o funciones; ii) dejado de cancelar el salario a los trabajadores; o iii) discriminado a algún trabajador.

1.3.7. De otra parte, el apoderado de la entidad accionada adujo que en el evento en que se conceda el amparo se vulneraría el derecho a la igualdad de los trabajadores que aceptaron la oferta del plan, toda vez que los actores gozarían de las condiciones más beneficiosas de los dos regímenes salariales. Además, reprochó que los peticionarios pretenden beneficiarse de dos modelos de remuneración distintos. En caso de que los pilotos sindicalizados quieran acceder a más ventajas deberán realizar esas exigencias mediante los trámites legales de la convención colectiva.

1.3.8. También advirtió que ACDAC no presentó de forma oportuna la denuncia de la convención colectiva de trabajo, de modo que ese acuerdo se prorrogó de forma automática, conforme establece el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo [13] .

De igual modo, la asociación sindical omitió formular el pliego de peticiones, acto indispensable para evitar la prórroga de la convención y entrar en un trámite de negociación. Por consiguiente, el sindicato incumplió dos cargas que debían ser realizadas coetáneamente y antes septiembre de 2013, si se quería impedir la renovación del acuerdo convencional e iniciar el período de discusión. Sin embargo, reconoció que la organización de los trabajadores se encuentra dentro del plazo legal para denunciar la convención 2009-2013.

1.3.9. Finalmente, se opuso a la extensión del fallo de la referencia a todos los pilotos sindicalizados que no son parte en el proceso, toda vez que no se encuentran vinculados al mismo. Recordó que la acción de tutela tiene efectos inter partes, de modo que la eventual decisión de amparo no puede extenderse a quienes carecen de interés en el procedimiento 1.4.

Sentencias de primera instancia Como se explicó en el inició de la presente providencia, la Sala reseñará los fallos de primera instancia agrupándolos en las decisiones que concedieron el amparo a los derechos de los accionantes y en los proveídos que negaron dicha protección o consideraron que la demanda era improcedente.

1.4.1. Providencias que ampararon los derechos fundamentales [14] 1.4.1.1. Los jueces de primera instancia consideraron que la acción de tutela era procedente, en la medida que se evidencia una relación de subordinación mediada por un contrato laboral entre los accionantes y la empresa AVIANCA. Además, señalaron que existe legitimación por activa en la presente demanda, dado que la organización sindical puede solicitar la protección de derechos de la misma persona jurídica o de los miembros que la componen, tal como ocurre en el caso concreto [15] .

Tampoco se configuró la temeridad, dado que no existe identidad de partes de los procesos, en razón de que en unos expedientes el presidente del sindicato actuó a nombre propio y en otros como representante de la asociación [16] .

Por último, estimaron que la querella presentada ante el Ministerio de Trabajo no es un mecanismo de defensa de judicial que pueda proteger los derechos de los accionantes, dado que es un procedimiento administrativo.

1.4.1.2. Frente al fondo, los despachos judiciales manifestaron que la jurisprudencia de la Corte Constitucional establece que el juez de tutela puede decidir sobre las violaciones al derecho a la asociación de los trabajadores de una empresa.

También, advirtieron que el asunto analizado es una controversia económica y colectiva entre los trabajadores y el empleador sobre la convención colectiva, así como las prestaciones del PVB.

Para los jueces constitucionales, la empresa accionada violó los derechos a la igualdad y a la libre asociación sindical de los actores, dado que les negó los beneficios que fueron reconocidos a los empleados no sindicalizados. De esta manera, la empresa obligó a que los pilotos que desearan acceder al PVB se desvincularan del sindicato, bajo el argumento de que solo pueden acceder a un solo régimen salarial [17] .

Incluso, precisaron que el empleador afectó los derechos de los trabajadores, al estipular en el clausulado de la oferta del plan, que los suscriptores de dicho acuerdo no podían beneficiarse de dos instrumentos salariales a la vez [18] .

Además, la sociedad accionada vulneró el derecho a la igualdad de los peticionarios, en la medida que en el PVB se consignó que AVIANCA deberá igualar a sus suscriptores las condiciones salariales más beneficiosas que fueran reconocidos a otros trabajadores, obligación que no opera para los empleados que tienen la convención con ACDAC [19] .

Los funcionarios judiciales encontraron probado que aceptar el Plan Voluntario de Beneficios implica el desconocimiento implícito de la convención colectiva, por lo cual no se puede sostener que existió una “ expulsión de los asociados del ACDAC por parte de la misma organización ” [20] .

Con el PVB, la empresa pretendió la renuncia tácita de los pilotos del sindicato, actuación que vulneró los derechos fundamentales a la igualdad y a la libertad de asociación sindical, puesto que se crearon diversos planes de beneficios que favorecen solo a los pilotos y copilotos que no se encuentran afiliados al sindicato [21] .

Incluso, la aceptación de la oferta del plan lleva consigo que el trabajador carezca de incidencia alguna en ACDAC, pues las nuevas condiciones no pueden ser negociadas en una convención [22] .

Lo anterior, en la medida que el empleado quedó totalmente excluido de ese acuerdo sindical y no podrán realizar propuesta alguna al respecto. La coexistencia de la convención y del pacto reduce la afiliación sindical cuando el segundo tiene mayores beneficios que el primero, escenario que afecta de manera cierta el derecho de asociación, tal como sucede en el caso sub-examine [23] .

Los jueces concluyeron que carece de justificación negar a los accionantes el reconocimiento del bono especial, porque ese beneficio tenía la finalidad de cubrir la diferencia que se produjo con los retroactivos. Entonces, si la meta del bono era cancelar esos valores es incomprensible las razones que llevaron a que dicho beneficio no se reconociera a todos los trabajadores [24] .

Aunado a lo anterior, aclararon que los efectos del PVB se asimilan a un pacto colectivo, pues tiene la finalidad que AVIANCA negocie condiciones salariales y prestacionales con los trabajadores que no pertenecen a las organizaciones sindicales [25] . Al respecto, citó la jurisprudencia de esta Corporación que señala que el criterio material rige para identificar los pactos colectivos y no el cumplimiento de las formalidades legales.

1.4.1.3. Ahora bien, los juzgados estimaron que la empresa accionada vulneró el derecho a la negociación colectiva, al negarse a iniciar las etapas de discusión y de diálogo con los trabajadores afiliados al sindicato. Esa conclusión se sustentó en que las partes del proceso realizaron la denuncia de la convención en el mes de marzo, acto que autoriza la

negociación sin importar en que tiempo se presentaron los pliegos de peticiones, puesto que dicha manifestación de terminar parcialmente con el acuerdo se produjo dentro de los 60 días anteriores al vencimiento de la convención, según establecen los artículos 468 y 479 del CST [26] . Por ende, estimó que la negativa de AVIANCA a negociar con el sindicato vulnera los derechos fundamentales de ACDAC.

1.4.1.4. En tal virtud, los jueces ordenaron extender los beneficios salariales así como prestacionales de carácter legal o extralegal a los actores, que son reconocidos a los empleados no sindicalizados. Además, dispusieron que AVIANCA tenía la obligación de iniciar las etapas de negociación con la asociación sindical demandante.

1.4.2. Providencias que negaron la tutela de los derechos fundamentales [27] 1.4.2.1. De un lado, los jueces de instancia consideraron que las demandas presentadas por los actores eran improcedentes, porque: i) es un asunto de controversia económica entre la empresa y los trabajadores que debe ser resuelto en una negociación colectiva, un laudo arbitral o en una acción ordinaria laboral [28] . En este tema, señalaron que los actores no demostraron la existencia de un perjuicio irremediable que desplazara los medios ordinarios de defensa judicial que tienen a su disposición para defender sus derechos [29] , ni argumentaron sobre la ineficacia o falta de idoneidad de esas herramientas procesales [30] ; ii) el presidente de la organización sindical, el capitán Jaime Hernández Sierra, carece de legitimidad por activa para presentar las demandas constitucionales a favor de los miembros del sindicato, puesto que omitió aportar al proceso las manifestaciones de voluntad de los actores que acceden a la representación de sus intereses por parte del citado aviador [31] ; y iii) existió temeridad en la acción de tutela, pues el capitán Jaime Hernández Sierra presentó una tutela anterior en la que representaba los intereses de los pilotos Francisco Luis Kocka, Alejandro Londoño Garavito y Yeison Galeano Jiménez, demandantes en el proceso de la referencia [32] . También aseveró que los peticionarios no explicaron los parámetros de comparación entre los pilotos a quienes les cancelaron el bono especial y ellos, argumentación necesaria para realizar un juicio de igualdad [33] .

1.4.2.2. De otro lado, los funcionarios judiciales estimaron que AVIANCA no vulneró los derechos fundamentales de los peticionarios a la asociación sindical y a la igualdad, toda vez que: i) la empresa brindó las mismas oportunidades para que todos los trabajadores decidieran si aceptaban el PVB, posibilidad que no consideró la calidad de sindicalizado del empleado [34] . La sociedad demandada garantizó el derecho de asociación sindical de los accionantes, al comunicar en forma expresa que el acogimiento a la oferta del plan no afectaba la afiliación sindical de los trabajadores miembros de la ACDAC; ii) no promovió la desafiliación del sindicato, dado que la misma organización expulsó a sus miembros que suscribieron el PVB [35] . De hecho, los jueces reprocharon que los actores no cumplieron con la carga probatoria de demostrar que la compañía originó la deserción sindical [36] ; iii) la sociedad demandada no ha obstaculizado el ejercicio del derecho de asociación, puesto que ha concedido los permisos sindicales respectivos [37] ; iv) la compañía no ejecutó acción alguna para perjudicar a la asociación sindical. La sociedad no ha ofrecido prebendas económicas a los trabajadores supeditadas a la desafiliación del sindicato, por cuanto el acceso al PVB únicamente requiere suscribir el documento de aceptación [38] ; y v) la aceptación de la oferta del plan por parte de los pilotos que se benefician del PVB es la justificación para que los actores no reciban los dineros derivados de ese acuerdo, pues ellos no aceptaron dicho régimen salarial.

[39] 1.5. Impugnaciones 1.5.1. Apelaciones por la empresa AVIANCA contra las providencias que concedieron el amparo La entidad accionada solicitó la revocatoria de los fallos que concedieron el amparo a los derechos de los accionantes, porque no ha ejercido trato discriminatorio alguno frente a los trabajadores. Lo anterior, en razón de que la compañía ofreció el PVB a todos los empleados de la sociedad, grupo que incluyó a los trabajadores sindicalizados. Subrayó que la jurisprudencia de la Corte Constitucional permite que las empresas creen planes de beneficios y no sanciona ese simple establecimiento. En realidad, la jurisprudencia proscribe que las empresas establezcan la renuncia a los sindicatos como una condición para acceder a esos beneficios.

Al mismo tiempo, advirtió que en la empresa no existe conflicto colectivo de trabajo, de modo que no puede celebrarse alguna negociación. Resaltó que AVIANCA no pretende desintegrar el sindicato, pues la aceptación del PVB no implica o exige la renuncia del sindicato. Es más, la ACDAC ha aumentado sus miembros en un 25 % desde el 30 de noviembre de 2013.

Señaló que el PVB no es un pacto colectivo, en la medida que incumple las condiciones legales y reglamentarias que deben tener esos acuerdos, por ejemplo los requisitos establecidos en el Decreto Reglamentario 1469 de 1978.

También, manifestó que las decisiones de los jueces de instancia quebrantaron el principio de inescindibilidad salarial, puesto que permitieron que los trabajadores de la empresa se beneficiaran de varios regímenes de remuneración, situación contraria a la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

Adicionalmente, el apoderado de la empresa consideró que no puede iniciar negociación colectiva con ACDAC, dado que se encuentra vigente la convención de 2009-2013. Es más ese acuerdo carece de denuncia.

Resaltó que el juez de instancia erró al armonizar los artículos 468, 477 y 479 del CST, normas que regulan dos momentos distintos. En relación con la forma, el apoderado recordó que la acción de tutela es improcedente, toda vez que los solicitantes:

i) tienen otros medios de defensa de sus derechos, los cuales no fueron agotados, como por ejemplo acudir al Ministerio del Trabajo; ii) solicitaron prestaciones económicas, pretensiones que no son objeto de la acción de tutela;

y iii) no ven afectado su derecho al mínimo vital, en la medida que cuentan con ingresos mensuales superiores a 10 millones de pesos. Entonces, concluyó que esos elementos evidenciaban que la tutela no desplaza los medios ordinarios de defensa judicial. A lo anterior, añadió que los jueces de primera instancia aplicaron de manera errónea los precedentes jurisprudenciales con respecto a la legitimación por activa en los sindicatos. En consecuencia, no es cierto que el señor Jaime Hernández Sierra pueda interponer acción de tutela representando a los miembros del sindicato sin que aporte la prueba de la manifestación de voluntad de los actores para estos efectos. Por último, reprochó que los jueces de instancia dieron una interpretación restringida que desconoce la naturaleza residual de la acción de tutela, al considerar que la querella ante el Ministerio de Trabajo no es un medio de defensa a los derechos de los accionantes.

1.5.2. Apelaciones por parte de la demandante contra las providencias que negaron el amparo Los demandantes se opusieron a las sentencias que negaron la protección a sus derechos fundamentales, como quiera que: i) los jueces no aplicaron el principio de primacía del derecho sustancial sobre las formalidades, al exigir al presidente del sindicato el poder individual para que ejerza la representación los derechos de los miembros de ACDAC; ii) En la medida en que AVIANCA vulneró los derechos de los trabajadores afiliados de la organización sindical como persona jurídica, el sindicato puede iniciar las acciones correspondientes para representar los derechos de sus miembros; iii) los juzgados de primera instancia omitieron analizar de fondo las pruebas que se aportaron al proceso, de modo que concluyeron que el proceso ordinario laboral es el medio más expedito e idóneo para la protección de los derechos invocados; iv) la acción ordinaria laboral demora 5 años, tiempo en el que el sindicato puede desaparecer por la deserción de sus afiliados, debido a la intención de acceder al PVB así como sus beneficios, y v) el capitán Hernández Sierra no incurrió en temeridad, porque los jueces de instancia excluyeron del amparo de derechos a los pilotos que se indica participaron en dos procesos distintos [40] .

Frente al tema de fondo, los peticionarios reiteraron los argumentos de la demanda. Agregaron que los jueces de instancia desconocieron la jurisprudencia de la Corte Constitucional que advierte que la discriminación de los miembros del sindicato ocurre cuando el empleador niega beneficios que son reconocidos a los trabajadores que no pertenecen a la organización sindical.

1.6. Sentencias de segunda instancia La Sala reseñará las decisiones de alzada teniendo en cuenta su decisión de primera instancia, la determinación del juez de apelación y el fallo frente a los derechos de los solicitantes. Esas variables dan como resultado las siguientes cuatro situaciones que se agrupan en negación y protección de los derechos de los actores.

1.6.1. Decisiones que negaron el amparo a la protección de los derechos de los trabajadores 1.6.1.1. Sentencias que confirmaron los fallos de primera instancia que negaron la demanda de tutela [41] En estos casos, los jueces de apelación confirmaron las providencias que negaron la protección a los derechos de los trabajadores, porque la acción de tutela es improcedente. Ello, toda vez que:

i) en los asuntos analizados no se evidencia la posible configuración de perjuicio irremediable, máxime cuando la asociación sindical se encuentra en condición de negociar una nueva convención colectiva [42] , los accionantes no son discapacitados [43] y el mínimo vital de las familias de los pilotos no se ve afectada, dado que ellos continúan devengando su salario [44] ; ii) los accionantes no agotaron todos los medios de defensa judicial a su disposición para obtener las prestaciones económicas solicitadas, como por ejemplo acudir al tribunal de arbitramento o a la acción ordinaria [45] ; y iii) en la demanda existió temeridad con una acción de tutela anterior, la cual presentó el capitán Hernández Sierra a nombre de la asociación sindical [46] .

En relación con los cargos de fondo, los funcionarios judiciales de apelación estimaron que AVIANCA no atentó contra el derecho de asociación sindical, como quiera que no ha prohibido o coaccionado a los trabajadores para que se abstengan de afiliarse a la ACDAC [47] .

De hecho, precisaron que dicha sociedad tampoco ha inducido a la desafiliación de los miembros del sindicato. Subrayaron que la decisión de varios pilotos de aceptar el PVB ha sido libre y propia, de modo que ellos fueron los que optaron por renunciar al sindicato para acceder a ciertos beneficios, sin que en esa decisión hubiese influido la compañía accionada.

Finalmente, recordaron que la Convención Colectiva rige la relación laboral de los trabajadores sindicalizados, y en consecuencia no pueden acceder a los beneficios que se ofrecen en otras fuentes de derecho extralegales tal como establece la cláusula segunda 2B de ese estatuto celebrado entre ACDAC y AVIANCA. El propio acuerdo colectivo señala que la duplicidad de régimen salarial y prestaciones se encuentra prohibida. Entonces, son las partes en conflicto las que pueden levantar esa restricción por medio de una estipulación que permita a los trabajadores beneficiarse de varios estatutos de remuneración. En ese contexto, el juez de tutela no tiene la facultad de inmiscuirse en acuerdos colectivos y modificarlos como lo pretenden los accionantes.

1.6.1.2. Sentencias que revocaron los fallos de primera instancia que concedieron el amparo de los derechos de los peticionarios, y en su lugar determinaron negar las pretensiones de los actores [48] En otros procesos, los juzgados de alzada revocaron las sentencias proferidas en primera instancia que tutelaron los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los solicitantes, y en su lugar negaron tales pretensiones por las siguientes razones.

De una parte, estimaron que las demandas son improcedentes, dado que los actores no cumplieron con el requisito de subsidiariedad, puesto que no presentaron: i) la querella ante el Ministerio de Trabajado por los mismos hechos de la tutela, medio de defensa que protege los derechos de los actores con independencia de que sea de carácter administrativo [49] ; ii) las acciones ordinarias, las cuales establecen que la Corte Suprema de Justicia es la corporación judicial competente para resolver los conflictos de nivelación salarial [50] .

Al mismo tiempo, advirtieron que las situaciones de los accionantes carecen del riesgo de la configuración de un perjuicio irremediable, en la medida que los aviadores no ven afectado su mínimo vital y móvil [51] .

Ello, porque los accionantes continúan devengando su salario, ingreso con el que satisfacen las necesidades básicas suyas y de sus familias; y iii) en la demanda existió temeridad con una acción de tutela anterior, la cual presentó el capitán Hernández Sierra a nombre propio [52] .

De otra parte, consideraron que no es suficiente la manifestación del accionante para entender probado que el PVB constituye un pacto colectivo, puesto que ese acuerdo no observa los requisitos de ley [53] . Además, afirmaron que no se demostró que la accionada supeditara la suscripción de la oferta del plan a la desvinculación de la asociación sindical. En contraste, los miembros de ACDAC aumentaron en un 25% en el año 2013. Tampoco se evidenció que la empresa ofreciera beneficios laborales únicamente a quienes no estuviesen asociados.

1.6.2. Decisiones de segunda instancia que tutelaron los derechos de los trabajadores 1.6.2.1. Sentencias que revocaron las decisiones de primera instancia que negaron los derechos de los peticionarios y en su lugar, protegieron esas garantías [54] En algunos casos, los jueces de alzada revocaron los fallos de primera instancia, los cuales negaron las demandas promovidas por los actores con sustento en los argumentos que se esbozan a continuación.

Frente a los requisitos formales, estimaron que la acción de tutela cumple con los requisitos de subsidiariedad, como quiera que el asunto reviste relevancia constitucional que amerita la intervención del juez de tutela [55] . Además, señalaron que existe legitimación por activa por parte del capitán Hernández Sierra para representar a los pilotos que aparecen reseñados en las demandas [56] .

En relación con el fondo, los juzgados precisaron que el PVB es un pacto colectivo, puesto que los efectos de la oferta del plan son iguales a dichos acuerdos. Lo antepuesto, en razón de que el trabajador que suscriba el PVB renuncia a los derechos adquiridos por la convención colectiva de trabajo. Así mismo, advirtieron que los efectos jurídicos del pacto colectivo se extienden a los trabajadores sindicalizados, de modo que el empleador no puede restringir su acceso.

Concluyeron que la empresa vulneró los derechos fundamentales a la asociación sindical y a la igualdad, toda vez que condiciona el acceso a los PVB a la renuncia de los derechos convencionales.

Ese requisito implica que la compañía evite que miembros del sindicato entren a negociar la convención, pues no se regirán por dicho acuerdo y quedan libre de concertación. Simultáneamente, la aceptación del PVB significa que el trabajador asuma ciertas condiciones que afectan la organización sindical y la convención.

Por último, aseveraron que AVIANCA viola el derecho a la igualdad de los peticionarios, como quiera que no pueden acceder a los beneficios de la oferta del plan hasta que no acepten las condiciones de la empresa.

1.6.2.1. Sentencias que confirmaron las providencias que ampararon los derechos de los accionantes [57] . Los jueces que confirmaron las decisiones de primera instancia, fallos que ampararon los derechos de los actores, consideraron que la tutela era procedente y que la actuación de la empresa accionada vulneró los derechos de los aviadores.

Los despachos de alzada discurrieron que la tutela era procedente contra los particulares cuando existe una relación de subordinación entre el peticionario y el accionado, situación que se presenta en el caso sub-examine en relación con las partes del presente proceso [58] . Además, advirtieron que la empresa accionada se equivocó al considerar que el capitán Hernández Sierra carece de la legitimidad para solicitar la protección de los derechos de los actores [59] .

Los juzgados concluyeron que el PVB está impidiendo que el empleador llegue a un acuerdo con los pilotos sindicalizados sobre las condiciones de trabajo. Esa discusión es necesaria con el fin de que se produzca una convención colectiva, norma imprescindible para que exista una controversia derivada de la interpretación y aplicación de sus cláusulas.

Entonces, los trabajadores no pueden denunciar o demandar ante los tribunales un documento inexistente, de modo que la acción de tutela es el mecanismo procedente para proteger los derechos de los actores. Al respecto, se consideró que “

la práctica contra la libertad de asociación sindical, no se ejecuta solamente cuando se promueve, bajo cualquier forma la deserción de los miembros de una agremiación de este tipo, sino también cuando se deja sin argumentos o sin herramientas a la asociación de trabajadores, para negociar ante el patrón" [60] .

Señalaron que la adscripción al PVB impone una barrera a que el sindicato presente un pliego de condiciones a la empresa, toda vez que la oferta del plan ha negado la suscripción de nuevos miembros, pues al firmar el acuerdo los pilotos no pueden tener argumentos para discutir el clausulado de la convención.

A través de un examen de los hechos, indicaron que la empresa discriminó a los miembros del sindicato, como quiera que les exigió tácitamente la renuncia de la organización de trabajadores para pertenecer al PVB. Al mismo tiempo, los empleados fueron sometidos a diferencias salariales desfavorables, sin justificación constitucional razonable. En especial, El Juzgado Cuarenta y Dos Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá manifestó que la discusión constitucional se concentra en que el salario de los trabajadores debe ser proporcional al cargo desempeñado y al grado de responsabilidad. El Plan Voluntario de Beneficios resulta ser una medida inadecuada, así como innecesaria, que configura un perjuicio irremediable que no se compara con las ventajas que trae su suscripción y exclusión de otros pilotos o copilotos [61] .

1.7. Pruebas relevantes del expediente · Copia de la convención colectiva de trabajo acordada entre AVIANCA y ADCA 2009 -2013, documento que tuvo vigencia hasta el 31 de marzo de 2013. Además, evidencia que en las cláusulas 2 A y B se fijó la aplicación integral del régimen colectivo y se advierte que este es incompatible con otras fuentes de derechos, por ejemplo otras convenciones o planes de beneficios. La convención reconoce la aplicación del principio de favorabilidad entre las normas que rigen la relación laboral (Folios 4 – 38 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 86-122 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 58-94 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 54-90 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 250-286 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 1-38 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 2-38 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 80-116 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 80-116 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 319-354 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 80-116 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 80-116 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 80-116 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 77-112Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 82-118 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia del plan voluntario de beneficios propuesto por la empresa AVIANCA para los años 2009 -20013, documento que tuvo vigencia hasta el 31 de marzo de 2013.

Además, evidencia que en las clausulas 3 y 4 se fijó la aplicación integral del régimen de beneficios de ese plan. En especial, se indica que es incompatible con otras fuentes de derechos, por ejemplo, otras convenciones o planes de beneficios. En la cláusula 5 se reconoce que podrán acceder al PVB los pilotos sindicalizados (depende de sus deberes en las asociaciones sindicales) y no sindicalizados. La PVB estipula la aplicación del principio de favorabilidad, a partir del cual la empresa tiene la obligación de revisar el plan cuando ella reconozca a otros pilotos condiciones más favorables a los aviadores que suscriben el presente plan.

(Folios 39 – 86 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 124-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 96-139 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 92-138 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 40-86 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 40-86 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 356-402 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 114-160 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 120-166 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copias de las peticiones del 13 de febrero de 2013 presentadas por el presidente de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles

(ACDAC), el capitán Jaime Hernández Sierra, quien solicitó la extensión a los pilotos sindicalizados de los beneficios reconocidos en el PVB y que no se encuentran en la Convención, como son: i) la remuneración mensual régimen de salario global – C 23-; ii) el régimen de salario integral –C 24-; iii) la prima de antigüedad –C 27-; iv) la prima de alimentación –C 28-. Adicionalmente, pidió que los montos de las siguientes prestaciones convencionales que disfrutan los trabajadores sindicalizados sean igualadas a la proporción que reciben los trabajadores no sindicalizados de acuerdo al PVB : i) auxilio de transporte –C 30-; ii) prima de vacaciones –C 32-; iii) auxilio de maternidad –C 35-; iv) auxilio por traslado permanente –C 36-; v) auxilio educativo –C 39-; vi) viáticos –C 41-;

vii) prima de navegación –C 42-; viii) incentivo por no ausentismo –C 48-; ix) seguro de vida –C 65-; x) uniformes –C 75. Sin embargo, precisó que el reconocimiento de los aumentos de la cláusula 74 se realice conforme al plan, sin perjuicio de los acuerdos suscritos en convenciones, actas, actas extra convencionales que se presenten para los años venideros. Finalmente, solicitó que la empresa cancele a las personas afiliadas al sindicato el bono especial que se reconoció a los pilotos no sindicalizados.

(Folios 93 – 99 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 172-174 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 141-143 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 140-142 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 88-90 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 88-90 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 404-406 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 162-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 168-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de Comunicación del 5 de abril de 2013 de ACDAC a AVIANCA, que solicita permisos sindicales permanentes remunerados a John Sánchez, Andrea Sampedro y Leonardo Mantilla para negociar el Pliego de Peticiones.

(Folios No. 175 y 176 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 144 y 145 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folios 143 y 144 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 91 y 92 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 91 y 92 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 169-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 169-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 407-408 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 169-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 169-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 169-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 165-166 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 171-172 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de Comunicación del 23 de octubre de 2013 de ACDAC a AVIANCA con respecto a la aplicación de beneficios extralegales en el PVB.

(Folios No. 177-183 y 219-225 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 146-152 y 188-194 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 145-151 y 187-193 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 93-99 y 135-141 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 93-99 y 135-141 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 171-177 y 213-219 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 171-177 y 213-219 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 409-415 y 450-456 Cuaderno 1, 36-217 y 284-287 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 171-177, 213-219, 870-876 Cuaderno 1 y 348-415 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 171-177, 213-219 Cuaderno 1, 264-270 Cuaderno 3, 13-76 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 171-177, 213-219 Cuaderno 1 y 52-102 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 167-173, 208-214 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 173-179, 215-221 Cuaderno 1 y 101-175 Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787) · Copia de Comunicación de abril de 2013 de AVIANCA a ACDAC, que formaliza los permisos sindicales permanentes remunerados solicitados.

(Folios No 184 y 185 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 153 y 154 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 152 y 153 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 100 y 101 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580)

(Folios No. 100 y 101 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 178 y 179 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 178 y 179 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 416-417 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 178-179 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 178-179 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 178-179 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 174-175 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 180-181 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Comunicación de la empresa AVIANCA a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) del 4 de junio de 2013, mediante la cual la compañía expresa su intención de dialogar sobre la renovación del convención colectiva de trabajo. Por ello, informa que retirará la denuncia de la convención en las prestaciones de salud (Folios 102 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folio No. 186 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folio No. 155 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 154 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 102 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 102 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 180 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 180 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 418 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 180 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 180 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 180 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 176 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 182 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de la oferta de beneficios extralegales propuesta por la sociedad demandada, documento que demuestra que AVIANCA planteó: i) una oferta de beneficios a los pilotos con el fin de que aceptaran unas prestaciones laborales. Ese acuerdo tendrá vigencia del 1 de abril de 2013 hasta el 31 de marzo de 2017. La empresa cancelará a los empleados una bonificación única especial mientras el PVB entra a regir el 1 de octubre de 2013, monto que según el acuerdo no constituye salario; ii) un sueldo mensual global que se compone de salario básico, horas garantizadas de vuelo, prima de equipo, prima de comando fija y variable nacional, prima de antigüedad anterior, horas tripadi, horas extra, remuneración por hora extra, recargo nocturno y trabajo en días domingos y festivos; iii) la prima de antigüedad a los Copilotos y Comandantes que será cancelada de acuerdo a los años de servicio cumplidos; iv) régimen de salario integral a los aviadores jubilados que trabajan en la empresa; v) prima de alimentación que se cancela a los pilotos activos durante el ejercicio real de sus funciones; vi) auxilio de transporte que se desembolsará a los pilotos que usen sus propios vehículos para transportarse desde su vivienda al aeropuerto y viceversa; vii) prima de vacaciones equivalente a 19 días de salario global que devengue el trabajador al momento de disfrutar sus vacaciones; viii) auxilio de maternidad, el cual cancelará una prima por cada hijo; ix) auxilio de traslado permanente en caso de que la compañía lo determine –C 36-; x) auxilio educativo que consistirá en entregar dinero al piloto con hijo en edad escolar con el objeto de costear la matricula; xi) viáticos en los casos que el aviador deba pernoctar, valores que incluyen hotel; xii) prima de navegación que dependerá de la programación de permanencia de 12 horas hasta 24 horas e incluyendo el período de descanso del Copiloto y el Comandante –C 42-; xiii) incentivo de ausentismo, el cual se pagará en dinero a los Comandantes que no presenten novedades de ausencia. Los pilotos y primeros oficiales recibirán el pago de acuerdo al tiempo de servicio en la compañía y al equipo comandado –C 48-; xix) seguro de vida –C 65-. Al respecto precisó que los accidentes de trabajo se presentan en el evento en que un piloto sufre una lesión: a) transportándose desde o hacia el aeropuerto en vehículos proporcionados por la empresa o propio para cumplir una asignación; o b) fuera de la aeronave en el aeropuerto; xx) uniformes confeccionados sobre medidas y elaborados con material nacional –C 75-; xxi) aumentos para los trabajadores en los años 2014, 2015 y 2016 que consiste en el IPC más un 0.75% -C 76-; xxi) días libres que se programaran sobre la base de días calendario –C 79-; xxii) incentivo de eficiencia de operación que constituye salario de medición y pago mensual que se cancelará según porcentaje del sueldo del piloto. Sin embargo, ese monto tendrá un tope frente al salario. Las variables para medir la eficiencia serán el indicador de días calendario de la compañía DCSC, las horas de vuelo, la puntualidad. Cabe resaltar que los clausulados del plan revalidan el pacto del PVB precedente, de modo que las nuevas normas reemplazaran a las anteriores en lo que expresamente señalen y quedando las demás reglas válidas.

(Folios 103 – 121 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297). (Folios No. 187-205 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 156-174 Cuaderno 1 y 272-290 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 155-173 Cuaderno 1 y 1-19 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 103-121 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 103-121 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 181-199 Cuaderno 1 y 52-70 Cuaderno 5 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 181-199 Cuaderno 1 y 392-410 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 419-437 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 181-199 Cuaderno 1 y 329-347 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 181-199 Cuaderno 1, 294-300 Cuaderno 4 y 1-12 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 181-199 Cuaderno 1 y 33-51 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 177-195 Cuaderno 1 y 255-273 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 183-201 Cuaderno 1 y 80-98 Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787) · Copia de la comunicación del 26 de septiembre de 2013, documento enviado por AVIANCA a sus aviadores con el fin de socializar la oferta del plan que no fue aceptada por ODEAA y ACDAC, en el marco de la negociación colectiva. Para ello, la empresa mostró las bondades de su ofrecimiento explicando los ingresos que tendría un Piloto Airbus A320 con 7 y 17 años de antigüedad, trabajador con un cumplimiento del incentivo variable del 76,51 %.

(Folios 122 y 123 Cuaderno 4 y Folio 139-141 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folios No. 206 y 207 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 175 y 176 Cuaderno 1 y 176-179 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 174 y 175 Cuaderno 1 y 189-192 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 122 y 123 Cuaderno 2 y 175-178 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 242-245 Cuaderno 1 y 122-123 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 200-201 Cuaderno 1 y 250-253 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 200-201 Cuaderno 1 y 222-225 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 438-439 Cuaderno 1 y 279-282 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 200-201 Cuaderno 1 y 222-226 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 200-201 Cuaderno 1 y 192-195 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 200-201 Cuaderno 1 y 225-228 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 196-197 Cuaderno 1 y 177-180 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 202-203 Cuaderno 1 y 276-279 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de la comunicación del 9 de octubre de 2013 que evidencia que la empresa envió a ACDAC la propuesta del PVB, debido a que: i) la Convención Colectiva venció en marzo 31 de esa anualidad; y ii) no se denunció ese acuerdo colectivo en tiempo. En el escrito la compañía quiere que los pilotos sindicalizados acepten el régimen salarial de los empleados no sindicalizados. Además, pide a la organización que reconsidere incluir esas cláusulas en la convención colectiva.

(Folio 124 Cuaderno 4 y Folio 142 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297). (Folio No. 208 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 177 Cuaderno 1 y 180 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 176 Cuaderno 1 y 193 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 124 Cuaderno 2 y 174 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 246 Cuaderno 1 y 124 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 254 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 226 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 440 Cuaderno 1 y 283 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 226 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 196 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 229 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 198 Cuaderno 1 y 181 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 204 Cuaderno 1 y 280 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de la comunicación del 21 de octubre de 2013 enviada por el señor presidente de Avianca Fabio Villegas, documento que constata que el PVB debe ser aceptado en su integridad y de esa aquiescencia se deriva las prestaciones de esa oferta.

Al mismo tiempo, aclaró que la suscripción del PVB no afecta los derechos convencionales ni el derecho a la asociación sindical. (Folio 125 y 126 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297).

(Folios No. 209 y 210 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 178 y 179 Cuaderno 1 y 181-183 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 177 y 178 Cuaderno 1 y 194-196 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No.

125 y 126 Cuaderno 2 y 180-209 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 247-249 Cuaderno 1 y 125-126 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 y 71-129 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 441-442 Cuaderno 1 y 117-118 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 199-200 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 205-206 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de Comunicación del 18 de octubre de 2013 de ACDAC dirigida al Presidente Juan Manuel Santos, notificando la problemática con AVIANCA y el PVB.

(Folios No. 212-214 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 181-183 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 180-182 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 128-130 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 128-130 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 206-208 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 206-208 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 444-443 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 206-208 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 206-208 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 206-208 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 202-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 208-210 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de Comunicación del 21 de octubre de 2013 que notifica a Jaime Hernández Sierra del traslado de la denuncia en Fiscalía.

(Folios No. 215-218 y 226-227 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 184-187 y 195-196 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 183-186 y 194-195 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 131-134 y 142-143 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 131-134 y 142-143 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 209-212 y 220-221 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 209-212 y 220-221 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 447-449 y 457-458 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 209-212 y 220-221 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 209-212 y 220-221 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 209-212 y 220-221 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 205-207 y 215-216 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 211-214 y 222 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de comunicados de prensa que evidencian que existió una negociación entre la empresa demandada y el sindicato ACDAC, debido a que la compañía denunció la convención colectiva, acuerdo que venció y debía renovarse. Incluso, reseñan que las asociaciones sindicales ACDAC y ODEAA entraron en operación reglamento o cero trabajo suplementario, en la medida que no hubo resolución en el pliego de condiciones. Además, mostraron que los pilotos de ODEAA suscribieron el PBV, mientras que la organización sindical ACDAC no aceptó la propuesta.

(Folios 160 - 294 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 229-299 Cuaderno 1 y 1-128 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 198-301 Cuaderno 1 y 1-56 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 197-295 Cuaderno 1 y 1-59 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 145-247 Cuaderno 2 y 1-44 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 145-306 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 223-300 Cuaderno 1, 1-26 y 81-122 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 223-300 Cuaderno 1, 1-26 y 80-120 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No.460-542 Cuaderno 1 y 1-62 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 223-326 y 380-421 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 223-300 Cuaderno 1, 1-26 y 80-121 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 223-299 Cuaderno 1, 1-27 y 81- 122 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 218-362 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340)ç (Folios No. 224-300 Cuaderno 1, 1-27 y 80-120 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Comunicados de la Asociación Sindical de Aviadores Civiles dirigidas a los pilotos con el fin de persuadirlos para que no firmen el PVB que ofreció la empresa. Los representantes del sindicato aseveraron que la propuesta de AVIANCA no disminuye la pérdida adquisitiva que sufrió su salario en años anteriores, ni reduce las diferencias salariales entre el comandante y los copilotos. Además, señalaron que en caso de sufrir un accidente el

empleador solo cancelará el 40 % del sueldo al trabajador. También informaron los avances de la negociación entre la compañía y los sindicatos, la cual se adelantó entre los meses de septiembre y octubre de 2013.

(Folios 160 - 294 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297). (Folios No. 129-194 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 57-93 y 97-163 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 60-96 y 100-166 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 248-300 Cuaderno 2 y 45-110 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 307-343 y 347-412 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 27-76, 80 y 123-188 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 27-75, 79 y 121-186 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 63-111, y 115-179 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 327-375, 379 y 422-487Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 27-75, 79 y 122-187 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 28-76, 80 y 123-188 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 363-411 y 415-479 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 28-75, 79 y 121-186 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Comunicado 41 de la Asociación Sindical de Aviadores Civiles dirigida a los pilotos, carta abierta que explica que la convención colectiva es incompatible con el pacto voluntario de beneficios. Es más, señala que la firma de la oferta del plan significa renunciar a los beneficios del acuerdo grupal, y en consecuencia del sindicato. Reseña que el PVB afecta las siguientes clausulas convencionales: i) 2 obligatoriedad; ii) 2ª inescindibilidad de salarios y demás beneficios; iii) 3 derecho de asociación; iv) 4 representación sindical; v) 5 aplicación del principio de favorabilidad; vi) 11ª días libres; vii) 20 restricción a pilotos administrativos; viii) 23 protección a la estabilidad; ix) 38 prima de estabilidad; x) salario en especie; xi) 88 prima de antigüedad; xii) 91 remuneración mensual; xiii) 92ª auxilio por no ausentismo; xiv) 132 atribuciones para firmar actas.

(Folio 342 -345 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 94-96 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 97-99 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 344-346 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 77-79 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 76-78 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 112-114 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 376-378 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 76-78 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 77-79 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 412-414 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 76-78 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia de la Resolución No 1567 de 2013 proferida por el Coordinador del Grupo de Resoluciones de Conflictos y de Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, acto administrativo que sancionó a TAMPA CARGO S.A. por no acceder a negociar la convención colectiva de trabajo.

La empresa sustentó esa decisión en que la convención Colectiva no había expirado, argumento que fue desechado por la entidad administrativa. (Folio 413 -423 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297).

(Folios No. 196-206 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 165-175 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 168-178 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 79-89 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 112-122 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 414-424 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 190-200 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 188-198 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 181-191 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 489-499 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 189-199 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 190-200 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 481-491 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 188-198 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia de la Resolución No 639 de 2013 emitida por el Coordinador del Grupo de Resoluciones de Conflictos y de Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo, acto administrativo que estudió la presunta vulneración del derecho a la igualdad que sufrió la asociación sindical ACAV, porque AVIANCA estableció un PVB que ofrece mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo. Ese despacho concluyó que la compañía intenta desestimular la afiliación al sindicato con los beneficios PVB, pues sujetó la suscripción de ese acuerdo a modificar la cláusula segunda de la convención que otorga su fuerza obligatoria. De hecho, estimó que AVIANCA S.A

no logro probar que los beneficios del PVB estén dirigidos a los sindicalizados, por el contrario existe una política de presión y desestimulo de la actividad sindical, al punto de tornar minoritario un sindicato que por ello podría desaparecer.

(Folio 425 -435 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297 y, fls 188-198 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 208-218 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 177-187 Cuaderno 2 y 99-109 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 180-190 Cuaderno 2 y 134-144 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 124-134 Cuaderno 3 y 121-131 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 450-460 Cuaderno 1 y 426-436 Cuaderno 2 y 116-127 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 202-212 Cuaderno 2 y 18-28 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 200-210 Cuaderno 2 y 121-131 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 193-203 Cuaderno 2, 209-219 Cuaderno 5 y 119-130 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 501-511 Cuaderno 1 y 121-131 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 201-211 Cuaderno 2 y 8-18 Cuaderno 6 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 501-511 Cuaderno 2 y 11-21 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 493-503 Cuaderno 1 y 76-87 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 220-230 Cuaderno 4 y 121-131 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Resolución 00000144 de 20 de febrero de 2013 firmada por el Coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio del Trabajo (Conflicto entre AVIANCA S.A y ACAV). En ese acto administrativo la autoridad pública sancionó a la compañía accionada, porque violó el derecho a la asociación de la citada organización. Ese hecho negativo consistió en condicionar la admisión a la convocatoria de jefe de cabina a la renuncia de los derechos fijados en la convención colectiva. Dicho requisito implicó que 36 trabajadores se retiraran de su asociación sindical (Folios No. 199-205 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 110-116 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 145-151 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 132-138 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 461-467 Cuaderno 1 y 128-134 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 29-35 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 132-135 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 220-226 Cuaderno 5 y 131-137 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 132-138 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 19-25 Cuaderno 6 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 22-28 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 88-94 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 231-237 Cuaderno 4 y 132-138 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Resolución No. 985 de 26 de julio de 2012 del Coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio del Trabajo. (Conflicto entre AIRES- LAN y ACDAC). En ese acto administrativo, la autoridad consideró que la empresa vulneró el derecho a la asociación del citado sindicato, porque el pacto colectivo ofrece mayores beneficios que la convención, situación que llevó a que varios trabajadores renuncien al sindicato con el fin de acceder a esas ventajas (Folios No. 220-229 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 189-198 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 192-201 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 136-145 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 438-447 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 214-223 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 212-221 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 205-214 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 513-522 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 213-222 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 214-223 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 505-514 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 200-221 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Resolución No. 1427 de 11 de septiembre de 2012 de la Coordinadora del grupo de Resolución de Conflictos-Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca, acto administrativo que confirmó la resolución número 985 de 2012 que sancionó a la empresa Aerovías de Integración Regional AIRES por afectar el derecho a la asociación sindical de ACDAC. La medida se sustentó en que la compañía promovió el retiro de varios empleados con el fin de que suscribieran el pacto colectivo propuesto.

(Folios No. 231-235 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 200-204 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 203-207 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 147-151 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580)

(Folios No. 449-453 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 225-229 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 223-227 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 216-220 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 524-528 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 224-228 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 225-229 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 516-520 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 223-227 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Resolución No. 204 de 6 marzo de 2013 del Director Territorial de Cundinamarca que resuelve Recurso de Apelación interpuesta contra el acto administrativo 985 de 2012 que sancionó AIRES por violar el derecho a ACDAC, al establecer mayores beneficios en el pacto colectivo frente a la convención, escenario que significó la renuncia de trabajadores del sindicato. La autoridad administrativa de apelación confirmó los argumentos descritos.

(Folios No. 236-245 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 205-214 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 208-217 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 152-161 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 454-463 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 230-239 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 228-236 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 221-230 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 529-538 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 229-238 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 230-239 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 521-530 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 228-237 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Resolución 5561 de 30 de noviembre de 2011, por medio de la cual se efectúan unas delegaciones en el Ministerio del Trabajo.

(Folio No. 34 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 541 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folio No. 128 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) · Memorial del 27 de agosto de 2012 presentado por Paola Natalia Hoyos Arias en el que manifiesta su intención de promover incidente de desacato.

(Folios No. 247-259 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 216-228 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 219-231 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 163-175 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 465-477 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 241-253 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 238-250 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 232-244 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 540-552 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 240-252 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 241-253 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 532-544 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 238-251 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia de la invitación que realizó el presidente de AVIANCA al capitán Julián Gustavo Pinzón Saavedra con fin de que aceptara el PBV, puesto que la convención colectiva venció el 31 de marzo de 2013. Además, el ACDAC no presentó pliego de peticiones. Ante esos hechos y pensando en el bienestar de los pilotos, la compañía extendió la invitación a suscribir la oferta del plan de manera integral.

(Folio 478 -479 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 261 y 262 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 230 y 231 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 233 y 234 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 177-178 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 479-489 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 255-256 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 252-253 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 246-247 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 554-555 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 254-255 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 256-257 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 546-547 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 253-254 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia del derecho de petición presentado el 22 de octubre de 2013, por el capitán Julián Gustavo Pinzón Saavedra al presidente de AVIANCA, el doctor Fabio Villegas, con el fin de que la empresa extienda los beneficios ofrecidos en el PVB al actor. Además, pide que manifieste por escrito que la suscripción de la oferta del plan no afecta alguna cláusula de la convención.

(Folio 478 -479 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297). (Folios No. 263-265 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 232-234 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 235-237 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 179-181 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 481-483 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 257-259 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 254-256 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 248-250 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 556-558 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 256-258 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 258-260 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 548-550 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 255-257 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia de la respuesta al derecho de petición presentado por el capitán Julián Gustavo Pinzón Saavedra el 22 de octubre de 2013, documento que indica que su solicitud fue negada. El presidente de AVIANCA sustentó esa decisión en que la aceptación de la oferta del Plan se encuentra sujeta a la adopción integral de la misma y al principio de inescindibilidad. Así mismo, subrayó que el PVB no es un pacto colectivo, puesto que no cumple con esos requisitos.

(Folio 483 -485 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 266-268 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 235-237 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 238-240 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 182-184 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 484-486 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 260-262 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 257-259 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 251-253 Cuaderno 2 y 218-220 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 559-561 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 259-261 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 261-263 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 551-553 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 258-260 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia del desprendible de nómina de los pilotos sindicalizados Edgar Alonso Obando Vellacis, Diana Martínez Rubio, Fernando Jauregui Pinilla, Jaime Alberto Hernández Sierra de las quincenas de octubre de 2013, que evidencia que la compañía cancela sus ingresos con base en los siguientes rubros: i) sueldo básico; ii) auxilio de transporte; ii) incentivo de productividad; iii) prima equipo; iv) ajuste al peso; v) rima de antigüedad; y vi) prima de alimentación.

Así mismo, indica que los aviadores no recibieron el desembolso del bono especial del PVB. (Folio 491 -516 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297) (Folios No. 287-298 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 256-267 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 259-270 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 203-214 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 505-516 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 281-292 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 278-289 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 272-283 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 580-591 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 280-291 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 282-293 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 572-583 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 279-290 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia del desprendible de nómina del piloto sindicalizado Julián Gustavo Pinzón Saavedra desde la segunda quincena de septiembre de 2013 hasta la segunda quincena de octubre de 2013.

(Folios 270-272 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 239-241 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 242-244 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 186-188 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 488-490 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 264-266 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 261-263 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 255-257 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 563-565 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 263-265 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 265-267 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 555-557 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 262-264 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia del desprendible de nómina de los pilotos Maximiliano Fernández, Luis Fernando Leal Perico, Jorge Mario Medina Cadena Palacio de las quincenas de septiembre y octubre de 2013, que evidencia que la compañía canceló un Bono Único Especial.

(Folios No. 274-285 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 243-254 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 246-257 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 190-201 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 492-503 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 268-279 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 265-276 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 259-270 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 567-578 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 267-278 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 269-280 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 559-570 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 266-277 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copias de desprendibles de nómina de los pilotos sindicalizados accionantes, documentos en los que se constata que la empresa descuenta del salario la cuota de asociación sindical, debido a que pertenecen a ACDAC.

(Folios 19-78 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 213-300 Cuaderno 6 y 1-171 Cuaderno 7 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 145-256 Cuaderno 3 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 147-224 Cuaderno 3 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 661-745 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 208-263 Cuaderno 3 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 154-254 Cuaderno 3 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 614-625 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 161-283 Cuaderno 3 Expediente T-4.371.787) · Copia de certificación del 13 de noviembre de 2013 en la que consta que Julián Gustavo Pinzón Saavedra es socio activo de ACDAC desde el 1 de febrero de 1998.

(Folio No. 2 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832) (Folio No. 269 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 272 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 216 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 518 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 294 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 291 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 285 Cuaderno 2 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 593 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 293 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 295 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 585 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 292 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) · Copia del desprendible de nómina del piloto sindicalizado Carlos Andrés Gómez Herrera de la segunda quincena de octubre de 2013.

(Folio No. 298 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 547 y 551-556 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 15 Cuaderno 3 Expediente T-4.399.693) · Copia de la respuesta al derecho de petición presentado por Carlos Andrés Gómez Herrera el 21 de octubre de 2013, documento que indica que su solicitud fue negada. El presidente de AVIANCA sustentó esa decisión en que la aceptación de la oferta del Plan se encuentra sujeta a la adopción integral de la misma y al principio de inescindibilidad. Así mismo subrayó que el PVB no es un pacto colectivo, puesto que no cumple con los requisitos para ello.

(Folios No. 299 y 300 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 3-4 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 548-550 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 16-18 Cuaderno 3 Expediente T-4.399.693) · Copia de 27 cartas de renuncia de afiliados a ACDAC después de acogerse a beneficios del PVB.

(Folios No. 31-58 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 136-162 Cuaderno 1 y 235-261 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 142-168 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 37-62 Cuaderno 7 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 153-178 Cuaderno 7 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 103-128 y 140-167 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) · Copia de Acta de ACDAC del 21 de noviembre de 2013, en la que se autoriza a Jaime Hernández Sierra como representante legal para instaurar las acciones de tutela pertinentes. (Folios No. 59-62 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832) · Copia de las cartas del presidente de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC, el capitán Jaime Hernández Sierra, documento que informa a los pilotos sindicalizados que suscribieron el PVB que la firma de ese acuerdo implicó la renuncia a la ACDAC, debido el traspaso del empleado al pacto colectivo. Así mismo, comunica que el presidente de AVIANCA negó las peticiones que realizó la organización sindical para que la empresa extendiera los beneficios de la oferta del plan a los pilotos sindicalizados, decisión que se fundamentó en que la

aceptación del PVB es integral, de modo que el principio de inescindibilidad salarial impide que el trabajador se beneficie de dos regímenes salariales.

Además, señala que la compañía indujo a los trabajadores a firmar dicho acuerdo con el ofrecimiento de beneficios que no tenía la convención colectiva. Subraya que la única forma de aceptar el acuerdo de la empresa consiste en modificar la convención. También recuerda que la asociación brindó toda la asesoría correspondiente para evitar que los trabajadores suscribieran dicha oferta. Finalmente, asevera que seguirá descontando la cuota de beneficio convencional hasta que el piloto exprese lo contrario.

(Folios 1 - 115 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folios No. 37-159 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 50-172 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 38-135 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 102-225 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 39-184 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 41-164 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 72-194 Cuaderno 3 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 39-160 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 15-137 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 38-160 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 98-220 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copias de las ofertas del plan enviadas por la empresa a los pilotos Julián Gustavo Pinzón Saavedra Edgar, Alonso Obando Vellacis, Diana Martínez Rubio, Fernando Jauregui Pinilla y Jaime Alberto Hernández Sierra y Jorge Mario Medina Cadena.

En ese documento, el presidente de AVIANCA señala que la convención colectiva que tenía la empresa con ACDAC venció el 31 de marzo de 2012, sin que hubiese sido renovada o iniciado el proceso de negociación colectiva, pues no ha presentado pliego de peticiones. Así mismo, informa que la compañía ofrece el plan que de manera integral y en igualdad de condiciones disfrutan los pilotos no sindicalizados, “respetando su afiliación sindical a la Acdac”.

También explica que los beneficios se aplicarían de las siguiente manera: i) incremento significativo de los ingresos del trabajador; ii) reconocimiento de un bono único especial que tiene la finalidad de cubrir la diferencia en materia de retroactivos causados entre el 1º y el 30 de septiembre de 2013 para los trabajadores que se acojan al plan el 25 de octubre de ese año; iii) los beneficios, condiciones, esquemas salariales y demás prerrogativas contempladas en convenciones, acuerdos o actas extra convencionales se respetaran conforme a lo convenido entre partes; iv) los incrementos antes mencionados a partir de la aceptación del oficio se computaran con cualquier otro acuerdo convencional o extra convencional a que se llegare entre la empresa y la asociación sindical.

Precisa que la aceptación inmediata de la propuesta implicará que esta entre a regir el 1 de octubre de 2013. En caso de que el trabajador acoja la oferta después de la última fecha señalada, el PVB entrara a regir a partir del día siguiente hábil de la entrega de la comunicación que envíe el empleado.

(Folio 116 - 132 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folios No. 160-169 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 173-182 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 136-167 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 226-235 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 185-244 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 165-214 y 227-229 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 195-300 Cuaderno 3 y 1-35 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 161-215 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 138-185 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 166-217 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 161-170 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 221-268 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de la carta enviada por el presidente de AVIANCA, Fabio Villegas Ramírez, que informa a los pilotos acerca del reajuste de los salarios a partir del 1º de abril de 2013, de acuerdo con el Índice de Precios al Consumidor reportado por el DANE entre enero y marzo de esa anualidad, valor que asciende al 1.91 %.

(Folio 133 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297). (Folio No. 170 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 183 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 455 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folio No. 168 Cuaderno 5

Expediente T-4.421.580) (Folio No. 236 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 245 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 215 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 273 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 216 y 328 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 186 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 218-219 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 171 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 269 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de la carta enviada el 2 de septiembre de 2013, por el presidente de AVIANCA en la que resume la propuesta del PVB de la siguiente forma: i) el incremento del 0.5 % de los conceptos económicos salariales y no salariales no operará en los dineros que se causen en moneda extranjera; y ii) se propone una estructura variable de compensación que se conforma por un reconocimiento semestral, ingreso que mezcla las horas de vuelo, así como las prácticas de eficiencia de combustible.

(Folio 134 - 135 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297). (Folios No. 171 y 172 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 184 y 185 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 170 y 171 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 237 y 238 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 132-133 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 217-218 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 274-275 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 217-218 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 187-188 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 220-221 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 172-173 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 271-272 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de comunicado del 10 de septiembre de 2013 enviado por el señor Fabio Villegas Ramírez, presidente de AVIANCA, en el que explica las ventajas de suscribir el PVB. Así, indica que la aceptación de la oferta del gobierno implica que los pilotos recuperen el dinero descontado por cuenta del impuesto IMAN. También advierte que las propuestas presentadas por las asociaciones de los sindicatos son imposibles de cumplir, como quiera que piden un aumento salarial superior al 15 %.

(Folio 137-138 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folios No. 173-175 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 186-188 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 172-174 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 239-241 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 247-249 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 219-221 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 276-278 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 219-221 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 189-191 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 222-224 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 174-176 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 273-275 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de la respuesta al derecho de petición presentado por los capitanes Edgar Alonso Obando Villacis y Julián Gustavo Pinzón Saavedra, quienes solicitaron a la compañía la extensión de los beneficios del PVB. En ese documento se niega la solicitud de la referencia. El presidente de AVIANCA sustentó esa decisión en que la aceptación de la oferta del Plan se encuentra sujeta a la adopción integral de la misma y al principio de inescindibilidad. Así mismo subrayó que el PVB no es un pacto colectivo, puesto que no cumple con esos requisitos. (Folio 143-145 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) · Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 29 de enero de 2013, en la que advierte que 13 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical.

(Folio 152 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 186 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 217 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folio No. 210 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 252 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folio No. 255 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folio No. 294 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 289 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folio No. 228 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folio No. 198 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folio No. 230 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 182 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 15 de febrero de 2013. (Folio 151 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 185 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 199 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566);

(Folio No. 211 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 251 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folio No. 256 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folio No. 295 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 288 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folio No. 227 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folio No. 197 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folio No. 231 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 183 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 282 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787).

· Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 11 de marzo de 2013, en la que advierte que 14 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical.

(Folio 155 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 189 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 216 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folio No. 213 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 255 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folio No. 258 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folio No. 297 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 292 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folio No. 231 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folio No. 201 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folio No. 233 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 185 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 22 de marzo de 2013. (Folio 153 Cuaderno expediente T-4.294.2975); (Folio No. 188 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 201 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folio No. 212 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 254 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folio No. 257 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folio No. 296 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 291 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693);

(Folio No. 230 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folio No. 200 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folio No. 232 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 184 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 283 Expediente T-4.371.787).

· Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 8 de mayo de 2013, en la que advierte que 12 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical (Folio 157 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 193 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 205 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folio No. 215 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 259 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folio No. 301 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 296 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folio No. 235 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folio No. 205 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folio No 237 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 189 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 20 de mayo de 2013. (Folio 153 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 192 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 202 Cuaderno Expediente T-4.316.566); (Folio No. 214 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 258 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folio No. 259 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folio No. 300 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 295 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folio No. 234 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folio No. 204 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folio No. 236 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 188 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 289 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787).

. · Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 24 de julio de 2013, en la que advierte que 12 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical.

(Folio 161 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 195 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 215 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folio No. 217 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folio No. 261 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192);(Folio No. 263 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folio No. 303 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No 298 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 237 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027)

(Folio No. 207 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 239 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 191 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 30 de julio de 2013. (Folio 160 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 194 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 206 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 216 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 260 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 262 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 302 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 297 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 236 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 206 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 238 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 190 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 289 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787).

· Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 4 de septiembre de 2013, en la que advierte que 11 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical (Folio 163 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 208 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 218 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 263 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 265 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 305 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 300 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 239 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 209 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 241 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 193 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 16 de septiembre de 2013. (Folio 162 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 196 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 207 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 219 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 262 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 264 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 304 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 299 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 238 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 208 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 240 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 192 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 291 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787).

· Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 18 de octubre de 2013, en la que advierte que 36 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical.

(Folio 164 -165 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 201 y 202 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 213 y 214 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 223-224 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No.268-269 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 270-271 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 310-311 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 5-6 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 244-245 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 214-215 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 246-247 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No.

198-199 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340). La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 23 de octubre de 2013. (Folios 166 - 167 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 199 y 200 Cuaderno 3 Folio No. 197 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 211-212 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 221-222 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 266-267 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 268-269 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 308-309 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 3-4 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No.

242-243 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 212-213 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 244-245 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 196-197 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 295-296 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) · Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal

de ACDAC del 17 de octubre de 2013, en la que advierte que 14 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical.

(Folio 169 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 198 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 210 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 220 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 265 Cuaderno 1 (Folio No. 264 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 267 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 307 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 2 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 241 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 211 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 243 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 195 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 23 de octubre de 2013. (Folio 169 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 197 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 209 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 219 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 264 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 266 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 306 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 1 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 240 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 210 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 242 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 194 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 293 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787).

· Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 8 de noviembre de 2013, en la que advierte que 2 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical.

(Folio 171 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 221 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 228 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 273 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 275 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 315 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 10 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 249 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 219 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 251 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 203 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 14 de noviembre de 2013. (Folio 170 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 219 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 227 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 272 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 272 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 314 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 9 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 248 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 218 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 250 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 202 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 1 Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787).

· Copia de la comunicación enviada por el Secretario General y el fiscal de ACDAC del 24 de octubre de 2013, en la que advierte que 13 pilotos son nuevos socios activos de la organización sindical (Folio 173 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 204 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 220 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 226 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 271 cuaderno 1 (Folio No. 270 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 273 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 313 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 8 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 247 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 217 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 249 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 201 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340).

La empresa AVIANCA acusó recibo de esa carta el 14 de noviembre de 2013. (Folio 172 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 205 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 218 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 225 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 270 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 274 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563) (Folio no 246 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 216 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 248 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 200 Cuaderno 2 Expediente T-

4.324.340); (Folio No. 312 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 7 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693); (Folio No. 299 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787).

· Copia de los estatutos de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC (Folio 174 - 216 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folios No. 63-108 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 207-249 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 222-264 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 376-419 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 230-300 Cuaderno 5 y 1-13 Cuaderno 6 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 274-342 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 277-300 Cuaderno 4 y 1-18 Cuaderno 15 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 317-359 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 11-90 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 250-294 Cuaderno 2 y 237-324 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 220-263 Cuaderno 4 y 158-203 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 253-295 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 205-247 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 4-47 Cuaderno 9 y 237-298 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Copias de Solicitud de ingreso a ACDAC de varios pilotos.

(Folios No. 125-140 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832) (Folios No. 245-300 Cuaderno 3 y 1-18 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 23-149 Cuaderno 3 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 22-146 Cuaderno 3 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 175-300 Cuaderno 7 y 1-150 Cuaderno 8 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 746-869 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 61-207 Cuaderno 3 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 29-153 Cuaderno 3 y 43-165 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 21-160 Cuaderno 3 Expediente T-4.371.787) · Certificación de AVIANCA del 25 de noviembre de 2013, en la que constata que la oferta del PVB incluye los siguientes beneficios: i) remuneración mensual pactado en régimen de salario global; ii) régimen de salario integral; iii) prima de antigüedad; iv) tiquetes, además de auxilio y prima de alimentación; v) auxilio de transporte; vi) prima de vacaciones; vii) auxilio de maternidad; viii) auxilio por traslado permanente; ix) auxilio educativo; x) viáticos nacionales;

xi) incentivo por eficiencia operacional; xii) incentivo por no ausentismo; y xiii) seguro de vida. Además, certifica que 509 pilotos han suscrito la oferta del plan (Folios 221 - 239 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folios No. 252-271 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 265-284 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 19-51 Cuaderno 5 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 386-391 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 221-272 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 322-327 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 287-292 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 27-32 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 248 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 74-79 Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787) · Oficio de AVIANCA del 25 de noviembre de 2013, documento que asevera que los asociados de ACDAC aumentaron de 394 a 531 entre enero y noviembre de 2013.

(Folio 259 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 291 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 288 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 343 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 385 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 93 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 295-320 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 264-285 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 296-297 Cuaderno 4 y 1-25 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 276 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 48-72 y 217-249 Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787) · Certificación proferida por la empresa AVIANCA del 25 de noviembre de 2013, la cual advierte que ofreció a 970 pilotos el PVB, el 6 de octubre de ese año. En esa reunión aceptaron el acuerdo 538 aviadores y lo rechazaron 386 (Folio 260 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297) (Folio No. 292 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 289 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 344 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 360-384 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 24 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 321 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 286 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 26 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 250-254 y 277 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 73

Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787) · Acción de tutela de 12 de marzo de 2014 presentada por el Presidente de ACDAC contra AVIANCA S.A ante el Juzgado 41 Penal del Circuito con función de Conocimiento.

Su pretensión se centra en la defensa de la Convención Colectiva que los cobija, específicamente el esquema salarial, toda vez que ella pretende ser modificada por AVIANCA S.A, empresa que se escuda en que la aceptación del PVB es una decisión libre y voluntaria. Por el contrario su adhesión implica la renuncia a los beneficios de la Convención Colectiva (artículos 467-481 CST), por cuanto a pesar de solicitar la extensión de las condiciones del Pacto Colectivo a los sindicalizados (derecho a la igualdad) ello no ocurrió, discriminando así a quienes requirieron esto. De ahí que la vulneración al derecho de asociación sindical sea ostensible, pues indujo al retiro de la ACDAC. Destacó que AVIANCA S.A ha sido reiterativa en esta conducta discriminatoria, por cuanto ya fue sancionada por ello en Resolución 0000639 de 23 de mayo de 2013, de hecho, los precedentes de esta decisión son las resoluciones 000985 de 26 de julio de 2012, 1427 de 11 de septiembre de 2012 y 204 de 6 de marzo de 2013. Por otro lado resaltó que la presión para acogerse al PVB consistió en prometer la entrega de un bono especial que representaba el retroactivo de los incrementos causados entre el 1 de abril y 30 de septiembre de 2013, es decir, quienes no firmaron no se beneficiaron de esta medida, por ello 150 pilotos sindicalizados decidieron aceptar el Pacto Colectivo, creyendo que era más favorable (Cuaderno original, fls 68-114 Cuaderno 1 2 expediente T-4363853) · Copia de Comunicación del 25 de octubre de 2013 de AVIANCA a Luis Ernesto Pinto Barbosa, expresando la inclusión en el PVB.

(Folio No. 80 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folio No. 116 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folio No. 103 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 452 Cuaderno 1 y 97 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 300 Cuaderno 5 Expediente T-4.397.563) (Folio No. 103 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 191 Cuaderno 5 y 103 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 103 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 293 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 290 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 59 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 202 Cuaderno 4 y 103 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Copia del desprendible de nómina del piloto sindicalizado Jaime Hernández Sierra desde la primera quincena de noviembre de 2013 hasta la primera quincena de diciembre de 2013.

(Folios No. 81-83 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 117-119 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 104-106 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 433-435 Cuaderno 1 y 98-103 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 1-3 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 104-106 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 192-194 Cuaderno 5 y 104-105 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 104-106 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 291-293 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 60-62 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 203-205 Cuaderno 4 y 104-106 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Circular informativa sobre los pilotos adscritos a la ACDAC que se acogieron al PVB. La Junta Directiva de la ACDAC pretendió poner en conocimiento de sus afiliados la CARTA DE ACEPTACION que firmaron quienes prefirieron el Pacto Colectivo, con el fin de que advertir que lo propuesto esta cimentado en el interés de AVIANCA deteriorar las condiciones laborales de sus trabajadores (Folios 174-177 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 84-87 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 120-123 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 107-110 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 436-439 Cuaderno 1 y 104-107 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 4-7 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 108-110 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 195-198 Cuaderno 5 y 106-109 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 107-110 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 294-297 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 294-297 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 63-66 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 206-209 Cuaderno 4 y 107-110 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Circular informativa del 11 de diciembre de 2013 emitida por la Junta Directiva de la ACDAC. Se resaltó que el Juzgado 34 Penal Municipal fallo a favor las dos primeras tutelas

por discriminación en contra de la administración de AVIANCA S.A. Como argumento beneficioso es claro que los pilotos que firmaron el documento de AVIANCA S.A en ningún momento fueron expulsados como se ha afirmado (Folios 178-180 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 88-91 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 124-126 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 111-113 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 440-442 Cuaderno 1 y 108-110 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 8-10 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 111-113 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 199-201 Cuaderno 5 y 110-112 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 111-113 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 298-300 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 1-3 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 67-70 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 210-212 Cuaderno 4 y 111-113 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Comunicado del 6 de diciembre de 2013 enviado por los capitanes Jaime Hernández Sierra (Presidente ACDAC), Julián Gustavo Pinzón Saavedra y Edgar Alonso Obando Villacis, al representante legal de AVIANCA S.A Fabio Villegas Ramírez. En él se exige el cumplimiento del fallo de tutela emitido por el Juzgado 34 Penal Municipal de Bogotá el 4 de diciembre de 2013 el cual fue claro al señalar que se deberá extender a los trabajadores sindicalizados citados los mismos beneficios económicos otorgados a los no sindicalizados, así mismo deberá efectuar los reajustes salariales y prestacionales de carácter legal y extralegal, hasta tanto no se resuelva debidamente el conflicto existente entre la ACDAC y AVIANCA S.A.

Se envió copia a la Defensoría del Pueblo, la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación. (Folios 181-185 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 92-96 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 127-131 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 114-118 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 443-447 y 510-514 Cuaderno 1 y 111-113 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 11-15 y 70-74 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 114-118 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 202-206, 269-273 Cuaderno 5 y 113-114 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 114-118 y 172-176 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 29-33 Cuaderno 3 y 1-5 Cuaderno 6 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 4-8 Cuaderno 6 y 63-67 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 71-73 y 137-141 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 213-217, 271-275 Cuaderno 4, 114-118 y 172-176 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Comunicación del 21 de octubre de 2013 suscrita por el Representante Legal de AVIANCA S.A, Fabio Villegas, dirigida a los pilotos sindicalizados en la que advierte que solo se accederá al Bono de Retroactividad existente si los trabajadores aceptan integralmente la propuesta. De hecho, la prestación propuesta corresponde a las necesidades económicas planteadas por los trabajadores, incluso por miembros de la ACDAC en la mesa de trabajo que se adelantó en el mes de septiembre.

(Folios 186-187 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 97 y 98 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843) (Folios No. 132-133 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566) (Folios No. 119-120 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 448-449 Cuaderno 1 y 114-115 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 16 y 17 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No. 230-231 Cuaderno 6 y 119-120 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 207-208 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 119-120 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 6-7 Cuaderno 6 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 9-10 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 74-75 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 218-219 Cuaderno 4 y 119-120 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Comunicado del 28 de marzo de 2014 enviado por el capitán Jaime Hernández Sierra, Presidente ACDAC, al representante legal de AVIANCA S.A, el señor Fabio Villegas Ramírez.

En él se exige el cumplimiento del fallo de tutela emitido por el Juzgado 16 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá el 19 de marzo de 2014. (Folios No. 46-55 Cuaderno 4 Expediente T-4.385.804) · Comunicado del 6 de diciembre de 2013 enviado por los capitanes Jaime Hernández Sierra (Presidente ACDAC), Julián Gustavo Pinzón Saavedra y Edgar Alonso Obando Villacis, al representante legal de AVIANCA S.A, el señor Fabio Villegas Ramírez. En

ese documento se exige el cumplimiento del fallo de tutela emitido por el Juzgado 34 Penal Municipal de Bogotá el 4 de diciembre de 2013 el cual fue claro al señalar que se deberá extender a los trabajadores sindicalizados citados los mismos beneficios económicos otorgados a los no sindicalizados, así mismo deberá efectuar los reajustes salariales y prestacionales de carácter legal y extralegal, hasta tanto no se resuelva debidamente el conflicto existente entre la ACDAC y AVIANCA S.A.

Se envió copia a la Defensoría del Pueblo, la Procuraduría General de la Nación y la Fiscalía General de la Nación (fls 181-185 Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 181-185 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folios No. 629-633 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027) · Comunicación del 7 de enero de 2014 dirigida a la ACDAC y suscrita por la Directora de Talento Humano. En él se advierte que el PVB no es un pacto colectivo pues no se han superado los pasos establecidos legalmente:

presentación de pliego de peticiones y arreglo directo. Al contrario, la propuesta presentada es una actualización económica de los valores reconocidos en los beneficios extralegales. La compañía pretendía presentar en un plano de equidad una oferta especial para los afiliados de la organización sindical, es decir, el hecho de que sus afiliados acepten la propuesta económica no implica que sean miembros adherentes al PVB. Por tanto la aceptación de la propuesta de actualización económica presentada por la Compañía, es totalmente autónoma y voluntaria de cada trabajador afiliado; se reitera su aceptación no implica la exclusión de la Organización Sindical.

(Folios 268-269 Cuaderno 2 expediente T-4363853) · Comunicación del 13 de enero de 2014 dirigida a la ACDAC y suscrita por la Gerente de Relaciones Laborales de AVIANCA. En ella se aclara una vez más que el ofrecimiento presentado por la Compañía ante sus afiliados constituye una propuesta de actualización de los beneficios económicos que se encuentran establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo. Ello implicaba la posibilidad de acceder a una compensación variable atada a factores de productividad, beneficios que no van en contravía de lo acordado convencionalmente. Finalmente recordó que su aceptación no trae consigo la renuncia de los trabajadores a su condición de afiliados al sindicato (Folios 270-272 Cuaderno 2 expediente T-4363853) · Certificación del 21 de enero de 2014 avalado por el Gerente de Desempeño y Compensación Ejecutiva de Avianca S.A. En él se detalla el número de afiliado a la ACDAC entre el 1 de enero y 31 de diciembre de 2013. En ese documento se certifica que el número de trabajadores sindicalizados se incrementó.

(Folio 36 Cuaderno 6 expediente T-4363853) · Certificados del 22 de enero de 2014 avalado por el Gerente de Desempeño y Compensación Ejecutiva de Avianca S.A en el que se indica la fecha de vinculación del piloto sindicalizado, el tipo de contrato mediante el cual está vinculado, el salario que devenga y el incremento salarial que se efectuó a partir del 1 de abril de 2013. Ese documento certifica que los accionantes pertenecen a ACDAC (fls 45-141 Cuaderno 6 expediente T-4363853) · Derecho de petición del 28 de octubre de 2013, de Jaime Hernández Sierra al Ministro de Trabajo. (Folios No. 231-249 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 5-23 Cuaderno 4 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 26-44 Cuaderno 4 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 294-300 Cuaderno 3 y 1-12 Cuaderno 4 Expediente T-4.371.787) · Acta de reunión de ACDAC realizada el 21 de noviembre de 2013, en la que se aprobó el Pliego de Peticiones. (Folios No. 289-314 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 155-157 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 78-131 Cuaderno 4 Expediente T-4.324.340) · Pliego de peticiones presentado por ACDAC ante AVIANCA S.A. el 17 de diciembre de 2013. Avalado por el Capitán Jaime Hernández Sierra, Presidente de la Asociación- Ese documento expresa las aspiraciones mínimas de los tripulantes de la compañía, entre las que se hallan que: i) los comandantes de las aeronaves sean de nacionalidad Colombiana, con excepción de los capitanes de nuevos equipos, evento en que se concertara con el sindicato; ii) límite a la extensión del horarios; iii) formación, actualización y refuerzo de inglés de la tripulación; iv) restricción de vuelos nocturnos continuos; v) descanso adicional por trabajo nocturno; vi) limitación de jornadas laborales en la madrugada; vii) prohibición de la figura de safe pilot (piloto de

apoyo) en un equipo diferente en que opera habitualmente; viii) asignación de los jumpseats por parte del comandante de la aeronave; ix) 9 días libres mensuales; x) 3 fines de semana libres al mes; x) indemnizaciones por sanciones impuestas a los aviadores, debido al incumplimiento de normas aeronáuticas que se causen por seguir órdenes de la compañía o directores de la misma; xi) creación de un comité técnico que evalué la seguridad aérea; xii) investigaciones de los accidentes, incidentes o eventos operacionales en las aeronaves de la empresa por parte de los peritos de la organización sindical; xiii) tope máximo de horas de vuelo diarias, semanales, quincenales, mensuales; trimestrales y anuales; xiv) publicación mensual del itinerario; xv) suministro de desayuno, almuerzo y comida; xvi) estabilidad salarial; xvii) aumento de viáticos; xviii) prima de comando así como de navegación; xix) igualdad salarial entre copilotos; xx) remuneración para instructores de vuelo, tierra y chequeadores;

xxi) licencia de maternidad y de paternidad; xxii) compensación por gastos de sala cuna, guardería y preescolar; xxiii) pasa-bordo de cortesía; xxiv) prima única de antigüedad; xxv) prima de riesgo por transportar mercancías peligrosa o radioactivas; xxvi) prima de riesgo por volar desde y hacia aeropuertos especiales, así como por vuelos CAT 2 y 3; xxvii) prima de operaciones ETOPS;

xxviii) auxilio para estudio; xxix) convocatorias para traslado de base; xxx) pago de multa por terminación anticipado de contrato de arrendamiento que suscribió un piloto, en razón del traslado de su base de operación; xxxi) condiciones de las salas de pilotos; xxxii) tripadis sin asignación; xxxiii) seguro médico, odontológico y medicamento para familiares; xxxiv) club o sede social; xxxv) presentación de ACDAC en la inducción de nuevos tripulantes;

xxxvi) permiso para los negociadores del sindicato; xxxvii) comisión de quejas, reclamos y de seguridad aérea; xxxviii) sanciones a la empresa por incumplir la convención colectivas, la cuales se pagarán al tripulante afectado; xxxix) reembolso de gastos en que incurra ACDAC por procesos judiciales y procedimientos administrativos que debe iniciar contra la empresa; xl) unidad de empresa (Folios No. 273-304, Cuaderno 2 expediente T-4363853) (Folios No. 46-78 y 479-511 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 209-241 Cuaderno 3 y 21-56 Cuaderno 4 Expediente T-4.330.192) (Folios No. 205-237 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folios No. 204-236 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folios No. 204-236 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 45-77 Cuaderno 4 Expediente T-4.324.340) (Folios No. 13-45 Cuaderno 4 y 203-236 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Proceso de Denuncia de Convenciones y Pactos Colectivos en el Ministerio de Trabajo iniciado por Jaime Hernández Sierra y Lina Garzón Roa (representante legal de la sociedad accionada). (Folios No. 114-134, 343-345, 420-454, 456-478 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Derecho de petición del 3 de enero de 2014, de Jaime Hernández Sierra al Ministro de Trabajo en que solicita la intervención de esa autoridad pública, con el fin de que se inicie el período de negociación colectiva que ha negado AVIANCA.

(Folios No. 177-230 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) (Folios No. 57-110 Cuaderno 4 Expediente T-4.330.192) · Comunicación del 23 de diciembre de 2013 de AVIANCA acusando recibo del Pliego de Peticiones y solicitando denuncia de la Convención Colectiva. (Folio No. 512 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Copia de la denuncia parcial de la convención colectiva realizada ante el Ministerio del Trabajo por ACDAC el 22 de marzo de 2013. En dicho documento se deja constancia de que se allegaron las 3 copias (Folios No. 114- 115 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Comunicación de ACDAC del 23 de diciembre de 2013, remitiendo denuncia de la Convención Colectiva. (Folios No. 513-521 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Comunicación de ACDAC del 23 de diciembre de 2013, que solicita reunión para instalar mesa de negociación del Pliego de peticiones presentado. (Folio No. 524 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Comunicación de AVIANCA del 7 de enero de 2014, que informa que la Convención Colectiva se ha prorrogado, debido a que transcurrió el término para el arreglo directo sin que el sindicato hubiese denunciado la convención y presentado pliego de peticiones. (Folios No. 522 y 523 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Comunicación de AVIANCA del 13 de enero de 2014, documento que advierte que la Convención Colectiva se ha

prorrogado, debido a que transcurrió el término para el arreglo directo sin que el sindicato hubiese denunciado la convención y presentado pliego de peticiones. (Folios No. 525 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Certificación de AVIANCA que confirma vinculación de Jesús Alberto Mercado Rincón a la compañía desde el 11 de febrero de 1994 hasta el 25 de noviembre de 2013.

(Folio No. 211 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832) · Copia proceso de incidente de desacato del fallo del 4 de marzo de 2014 proferido por el Juzgado 3 Penal Municipal con Función de Control de Garantías (Folios No.

53-120 Cuaderno 4 Expediente T-4.536.832). · Comunicación del 19 de marzo de 2014 de ACDAC dirigido a AVIANCA, solicitando inicio de negociaciones del Pliego de Peticiones. (Folios No. 559 y 560 Cuaderno 1 y 3 Cuaderno 2 Expediente T-4.392.801) · Comunicación del 26 de marzo de 2014 de ACDAC dirigido a AVIANCA, remitiendo el acta de instalación de inicio de etapa de arreglo directo. (Folios No. 583-592 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) · Derecho de petición del 1 de noviembre de 2013, de Jaime Hernández Sierra a AVIANCA solicitando los nombres de las personas que acogieron el PVB.

(Folio No. 166 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folio No. 170 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192) (Folio No. 63 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folio No 166 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804) (Folio No. 262 Cuaderno 5 y 173 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693) (Folio No. 622 Cuaderno 1 y 165 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027) (Folio No. 12 Cuaderno 3 Expediente T-4.354.060) (Folio No. 56 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249) (Folio No. 130 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340) (Folio No. 264 Cuaderno 4 y 165 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Comunicación 15 de enero de 2014 de Jaime Sierra Hernández certificando pilotos sindicalizados activos. (Folios No. 116-125 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693) · Comunicación del 10 de marzo de 2014 que certifica los pilotos que se acogieron al PVB.

(Folios No. 2-33 Cuaderno 6 Expediente T-4.385.804) · Memorial del 25 de marzo de 2014 de ACDAC contra AVIANCA frente al Juzgado 41 Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá. (Folios No. 11-41 Cuaderno 8 Expediente T-4.421.580) · Copia de la comunicación que ACDAC envió a la empresa AVIANCA para señalar que 40 socios del sindicato no se encuentran activos, situación que ocurrió como consecuencia de la suscripción del PVB por parte de los trabajadores (Folios 170-171 y 183 y 184 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) · Copia de documentos y certificaciones que muestran que los demandantes del proceso T-4.536.832 pertenecen a la ACDAC (Folio 141 Cuaderno 4).

· Copia de documentos y certificaciones que muestran que los demandantes del proceso T-4.435.249 pertenecen a la ACDAC (Folio 28 y siguientes Cuaderno original y anexos 3).

· Comunicación del 10 de marzo de 2014 que certifica que 208 pilotos que pertenecieron a ACDAC se acogieron al PVB. (Folios No. 2-8 Cuaderno 6 Expediente T-4.385.804) · Comunicación del 10 de marzo de 2014 que certifica que 526 pilotos no sindicalizados que son beneficiarios del PVB. (Folios No. 9-23 Cuaderno 6 Expediente T-4.385.804) · Comunicación del 10 de marzo de 2014 que certifica que 328 pilotos sindicalizados a ACDAC rechazaron los beneficios del PVB, y en consecuencia no son beneficiarios de la oferta del plan. (Folios No. 24-33 Cuaderno 6 Expediente T-4.385.804) 2. Afiliado al Sindicato de Auxiliares de Vuelo ACAV [62] 2.1. Hechos 2.1.1.

Desde junio de 1987, el señor Guillermo Enrique Robayo Garrido ingresó a trabajar en AVIANCA como auxiliar de vuelo. 2.1.2. La empresa reconoció al actor las bonificaciones de alimentación y ayuda especial para gastos de salud, rubros que se encontraban reconocidos en el Plan Voluntario de Beneficios.

2.1.3. En el año de 1990, el peticionario se afilió al sindicato de auxiliares de vuelo (ACAV). Como resultado de esa vinculación, la compañía dejó de cancelar los auxilios referidos.

2.1.4. La empresa cancela los beneficios citados a otros auxiliares que no pertenecen al sindicato, dado que suscribieron el PVB que ofertó AVIANCA.

2.1.5. El actor solicitó el reconocimiento de los auxilios de salud y alimentación a la empresa demandada. Sin embargo, la sociedad se negó extender las ventajas, en la medida que ellas se derivan de la suscripción del PVB, aceptación que el peticionario no ha presentado.

2.2. Argumentos de la acción de tutela El accionante considera que la compañía AVIANCA se encuentra vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical, puesto que coacciona de manera económica a los trabajadores con el fin de que renuncien a la asociación sindical. Con esas actuaciones, la sociedad pretende manejar a su antojo la dignidad de los empleados.

Por tanto, concluyó que los actos de sociedad demandada son contrarios a los derechos al trabajo, a la asociación sindical, así como al principio de justicia.

2.3. Contestación de la demanda El apoderado de AVIANCA, el abogado Ricardo Alfredo Moreno Moreno se opuso a los argumentos de la demanda, al advertir que el sindicato ACAV se ha reusado a negociar la convención colectiva que estuvo vigente hasta el año 2005. Ese acuerdo estipuló que los beneficiarios de la convención no pueden acceder a las ventajas de otra fuente legal o extralegal. Ante esa regulación, es imposible que el actor sea destinatario del PVB. Es más, resaltó que la oferta del plan prohíbe la duplicidad de regímenes salariales, tal como solicita el accionante.

En cumplimiento de la convención colectiva celebrada entre AVIANCA Y ACAV, la empresa ha honrado su acuerdo reconociendo y desembolsando al actor todos los dineros que se derivan de dicho documento. Por eso, la compañía no puede desatender el articulado convencional, al reconocer un beneficio extralegal que ella misma prohíbe. Resaltó que su apoderada ha protegido el derecho a la asociación sindical a tal punto, que dejó a consideración del sindicato sí acogía la propuesta de la empresa.

Para el apoderado, no se vulneró el derecho a la igualdad del señor Robayo Garrido, en la medida que el PVB se ofreció a todos los trabajadores con independencia que pertenecieran al sindicato.

Así mismo, el profesional en derecho estimó que la acción de tutela carece de inmediatez, en la medida que el accionante presentó la demanda después de 9 años de la entrada en vigencia del PVB. Al mismo tiempo, adujo que la demanda incumple la subsidiariedad, porque existen otros medios de defensa judicial para que se discutan las pretensiones del demandante. Incluso, reseñó que en la jurisdicción ordinaria se encuentran dos procesos que tienen las mismas pretensiones que la demanda de tutela.

2.4. Decisiones judiciales objeto de revisión · Decisión de primera instancia El 16 de junio de 2013, el Juzgado Noveno Penal Municipal con Función de Garantías de Bogotá negó el amparo solicitado, al considerar que la acción de tutela era improcedente, en la medida que: i) el actor no demostró que estuviese en riesgo de sufrir un perjuicio irremediable que desplace los medios ordinarios de defensa judicial; y ii) la demanda carece de inmediatez, puesto que el peticionario solicitó ante los jueces constitucionales los pagos de los beneficios del PVB, después de 9 años de la entrada en vigencia de dicho acuerdo.

· Impugnación El accionante impugnó el fallo de primera instancia, precisando que la discusión jurídica que propone se circunscribe al derecho a la igualdad y no al reconocimiento de unas acreencias laborales. Así mismo, advirtió que el perjuicio irremediable no se presenta en materia económica, sino frente al derecho a la asociación sindical, toda vez que los ingresos del auxilio de salud y alimentación pretenden que los trabajadores renuncien al sindicato, situación que eliminaría la asociación de trabajadores y otorgaría el pleno control laboral a la compañía.

Adicionalmente, precisó que AVIANCA vulneró su derecho a la igualdad, al no reconocer el pago de los auxilios de salud así como alimentación, porque ese desembolso se realiza a otros auxiliares de vuelo que no pertenecen al sindicato de trabajadores. Reiteró que ese principio se vulnera cuando se reconocen prerrogativas a los trabajadores no sindicalizados sin justificación alguna, como quiera que ello promueve la deserción de los trabajadores sindicalizados, hecho que puede culminar en la desaparición de dichas organizaciones.

· Sentencia de segunda instancia El 29 julio de 2013, el Juzgado Treinta y Siete Penal del Circuito de Bogotá confirmó la decisión del juez de primera instancia, al considerar que el señor Robayo Garrido no agotó los medios ordinarios de defensa que tiene a su disposición, por ejemplo las querellas administrativas ante la autoridad del trabajo y las acciones ordinarias en jurisdicción laboral. De hecho, resaltó que los jueces de tutela tienen vedado pronunciarse sobre prestaciones económicas como son los auxilios de salud y de alimentación. Además, precisó que el supuesto perjuicio irremediable originado en la desaparición de ACAV es incierto, pues no existe amenaza que ello vaya a suceder. Finalmente, advirtió que la acción de tutela incumple el requisito de inmediatez, puesto que el peticionario solicita unas prestaciones que fueron reconocidas hace 9 años en el PVB de la anualidad de 2005.

2.5. Pruebas relevantes del expediente. · Copia de cédula de ciudadanía del señor Guillermo Enrique Robayo Garrido, identificación que advierte que tiene 52 años de edad. (Folio No. 8) · Copia de Comprobantes de Pago de Nómina realizados a Guillermo Enrique Robayo Garrido desde la segunda quincena de marzo de 2014 hasta la segunda quincena de abril de 2014. Los comprobantes indican que el actor devenga un promedio de $ 1.000.000 quincenal, monto que se calcula con: i) sueldo básico; ii) gastos de representación; iii) viáticos; iv) ajuste al peso; v) horas de vuelo; vi) en algunos desprendibles prima de jefe de cabina encargado (Folios No. 10-12) · Copia de Propuesta Acuerdo Convencional del 23 de septiembre de 2010 presentado a los auxiliares de vuelo afiliados a ACAV por parte de AVIANCA, la cual tiene los siguientes elementos: i) aspecto económico en que se incrementaran en el IPC el fondo de vivienda así como educativo, viáticos. También establece un salario garantizado, la prima de jefe de cabina y unificar los cargos de jefe de cabina nacional/internacional a uno solo. La empresa propone un incentivo operacional y condiciones: a) corporativas que incluyen reducción de ausentismos, disminución de accidentalidad así como cumplimiento de metas a satisfacción; y b) individuales que comprenden cero ausentismos en el trimestre al igual que cero faltas disciplinarias; y ii) aspectos operativos, que reconocen información de avisos de horarios electrónicos, así como la asignación estándar del servicio. El documento advierte que la aceptación debe ser integral, de modo que no proceden las aquiescencias parciales. (Folios No. 43-47) · Copia de Plan Voluntario de Beneficios -PVB- de AVIANCA para los auxiliares de vuelo documento que tiene vigencia hasta el 30 de marzo de 2015. Además, evidencia que en las cláusulas 3 y 4 se fijó la aplicación integral del régimen de beneficios de ese plan. Es especial, se indica que ningún auxiliar de vuelo podrá solicitar la aplicación parcial de una norma o de varias de dicho acuerdo. Recalca que el PVB es incompatible con otras fuentes de derechos existentes en la empresa, de modo que “el Auxiliar de vuelo que se beneficie del PVB no podrá beneficiarse a la vez de los beneficios establecidos en otras fuentes de derechos extralegales” . En la cláusula 5 se reconoce que podrán acceder al PVB los pilotos sindicalizados (depende de sus deberes en las asociaciones sindicales) y no sindicalizados. (Folio No. 48-73).

· Copia de Acta de Acuerdo Final de Modificación Convencional del 25 de agosto de 2005 que reconoce que AVIANCA y ACAV llegaron un acuerdo integral en el clausulado convencional que ampliaba la vigencia de ese acuerdo hasta el año 2010.

(Folios No. 84-95) · Copia de la Cláusula 1 de la Convención Colectiva de Trabajo entre AVIANCA y SINTRAVA (sindicato Nacional de Trabajadores de Avianca), que reconoce la obligación de la compañía de cumplir el acuerdo convencional. (Folios No. 74-77) · Copia de Comunicación del 30 de noviembre de 2006 de AVIANCA para ACAV con respecto al Plan Voluntario de Beneficios para Auxiliares de Vuelo, oferta del plan que fue presentada a los trabajadores

no sindicalizados. (Folios No. 97 y 98) · Copia de Comunicación del 20 de agosto de 2010 de AVIANCA a sus auxiliares de vuelo, informando los cambios incorporados al PVB a partir del 1 de julio de 2010.

(Folios No. 78-83) · Copia de Comunicación del 19 de agosto de 2010 de AVIANCA para ACAV con respecto a la Propuesta de Acuerdo Convencional para Auxiliares de Vuelo afiliados a la ACAV.

(Folios No. 99 y 100) · Copia de Comunicación del 23 de septiembre de 2010 de ACAV para AVIANCA, informando la no aceptación de la Propuesta de Acuerdo Convencional para Auxiliares de Vuelo Afiliados a la ACAV del 19 de agosto de 2010. (Folio No. 101) · Copia de Comunicaciones del 6 y 25 de octubre de 2010 de AVIANCA para ACAV que acusan recibo de la comunicación del 27 de septiembre que rechazó la Propuesta de Acuerdo Convencional. (Folios No. 102-105) · Copia de Comunicación del 9 de febrero de 2011 informando atraso en la incorporación del escalafón de Jefe de Cabina Integral, cargo que unificaba los empleados de Jefe de Cabina Integral Nacional/Internacional. (Folio No. 96) · Copia de Memorial presentado por apoderado de AVIANCA, solicitando corrección de error mecanográfico en el aparte “Asunto a tratar” del fallo del 28 de junio de 2011. (Folio No. 147) · Copia de Acta de Acuerdo Convencional del 2 de octubre de 2003. (Folios No. 170-191) · Copia de Comunicación del 9 de octubre de 2003 que deposita el Acta de Acuerdo Convencional en el ministerio de Protección Social. (Folio No. 169) · Memorial del 17 de junio de 2014 informando la afiliación de Guillermo Enrique Robayo Garrido desde el 2 de enero de 1990 según Acta No. 390. (Folio No. 282 Cuaderno de Primera Instancia) II.

CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS Competencia 1. Esta Corte es competente para revisar los presentes fallos de tutela de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241, numeral 9 de la Constitución Política y en el artículo 33 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de revisión y problemas jurídicos 2. En esta oportunidad, la Sala estudiará diecisiete expedientes en los cuales debe verificar, si la empresa de aviación accionada ha vulnerado los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los actores en el proceso de discusión colectiva de los trabajadores con la empresa. Específicamente, determinará si:

i) ¿El Plan Voluntario de Beneficios se asimila a un pacto colectivo por los efectos que tiene de excluir a un trabajador de la aplicación de la convención colectiva de trabajo? ii) ¿La empresa demandada ha conculcado los derechos a la igualdad y a la asociación sindical de los accionantes, porque estableció un régimen salarial más beneficioso para los empleados que suscriben el PVB que la regulación que tienen los trabajadores que los cobija la convención colectiva? iii) ¿AVIANCA ha quebrantado los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los tutelantes, al condicionar el acceso de los beneficios del PVB a la aceptación integral de la oferta del plan y/o a la modificación del clausulado de la convención colectiva de trabajadores? iv) ¿La compañía accionada ha desconocido los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de ACDAC, al negarse a iniciar el proceso de diálogo con esa organización de trabajadores, porque esta no denunció en forma oportuna la convención colectiva? Sin embargo, esta Corporación advierte la necesidad de examinar de manera preliminar elementos formales de la acción de tutela, que también fueron observados por algunos de los jueces de instancia, quienes consideraron la demanda como improcedente, porque carecía de legitimidad por activa, de cumplimiento de los principios de subsidiariedad e inmediatez [63] .

Así mismo, señalaron que el representante del sindicato de ACDAC incurrió en temeridad. Debido a lo anterior, la Corporación deberá establecer si:

i) ¿El capitán Jaime Hernández Sierra, el presidente del sindicato ACDAC, tiene la legitimidad por activa para solicitar la protección de los derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la igualdad de los pilotos que pertenecen a esa organización de trabajadores, a pesar de que estos no allegaron a los procesos de la referencia las autorizaciones de representación de sus derechos? ii) ¿Se configuró temeridad en los procesos: a) T-4.371.787 y T-

4.376.027 frente al expediente T-4.369.843, en la medida que el capitán Hernández Sierra actuó en los dos primeros procedimientos en representación de varios pilotos y en el segundo a nombre propio, solicitando el amparo de los derechos de todos los trabajadores sindicalizados; y b) T-4.536.832 en relación con el expediente T-4-376-027, toda vez que el presidente del sindicato ACDAC representó a los pilotos Luis Francisco Kocka López, Alejandro Londoño Garavito, Jeison Galeano Jiménez en los dos procedimientos? iii) ¿La acción de tutela observa el principio de subsidiariedad para proteger los derechos a la asociación sindical, a la negociación y la igualdad de los peticionarios en el caso concreto? iv) ¿Se cumple el requisito de inmediatez en el expediente T-4.547.067, en tanto que el actor presentó la acción de tutela 9 años después que entrara en vigencia el PVB que contiene las prestaciones solicitadas? 3.

Para abordar los problemas descritos, la Sala comenzará por reiterar la jurisprudencia sobre la legitimidad por activa en las organizaciones sindicales. A continuación, hará referencia al concepto y alcance de la temeridad. Posteriormente, reseñará las reglas de procedibilidad de la acción de tutela para proteger el derecho a la asociación y a la negociación colectiva. Más adelante, se pronunciará sobre el alcance de esas garantías constitucionales. En ese acápite se precisarán las características de los pactos colectivos, las convenciones colectivas y las reglas jurisprudenciales sobre su coexistencia en una misma compañía. Finalmente, llevará a cabo el análisis de los casos en concreto.

Legitimidad por activa en las organizaciones sindicales [64] 4. La Corte Constitucional ha manifestado que la acción de tutela es una herramienta procesal preferente, informal, sumaria y expedita que pretende la protección de los derechos fundamentales de una persona que se ven vulnerados o amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o particular. No obstante, estas características no relevan al demandante de cumplir ciertos requisitos mínimos de procedibilidad, entre ellos demostrar la legitimación en la causa en el asunto respectivo [65] .

4.1. El artículo 86 de la Constitución [66] estableció que cualquier persona puede promover la acción de tutela por sí misma o a través de otra que actúa en su nombre. En desarrollo de esa norma superior, el artículo 10 del Decreto 2591 de 1991 [67] reconoció que la persona que vea vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales puede utilizar la acción de tutela para que ella o su representante conjure esa situación. Además, previó que un tercero agencie los derechos del afectado y solicite su protección, cuando el titular de aquellos se encuentra imposibilitado de solicitar su salvaguarda.

La redacción de la norma constitucional y la disposición legal han permitido que la jurisprudencia de la Corte considere que las personas jurídicas son titulares de derechos fundamentales objetivos y directos, por ejemplo el debido proceso. En otros casos, ellas tienen la potestad para exigir una relación subjetiva de manera indirecta, en razón de que se ven amenazados o afectados los derechos esenciales de las personas naturales que conforman la entidad [68] .

Entonces, los entes morales pueden hacer uso de la acción tutela para solicitar la protección sus derechos fundamentales directos e indirectos, tal como ocurre con los sindicatos [69] .

La discusión de este acápite se centrará en identificar cómo pueden activar ese mecanismo constitucional. Las normas citadas regulan la legitimidad por activa, figura procesal que se refiere a la “ calidad subjetiva reconocida a las partes en relación con el interés sustancial que se discute en el proceso” [70] .

En materia de tutela, la Corte ha precisado que “ la legitimación en la causa por activa en los procesos de acción de tutela se predica siempre de los titulares de los derechos fundamentales amenazados o vulnerados” [71] .

En la mayoría de los casos, el afectado acudirá de forma directa ante los jueces para promover la acción de tutela. Lo anterior, en razón de que los principios de la dignidad humana y la autonomía de la voluntad otorgan a la persona el derecho a decidir si inicia las acciones idóneas para proteger sus derechos fundamentales, sin que un tercero puede entrometerse en ello [72] .

Sin embargo, en las organizaciones no pueden actuar ellas mismas, puesto que son ficciones jurídicas que carecen de agencia propia. Por eso, deben recurrir a las personas que la conforman o la representan.

4.2. Específicamente, en las asociaciones de trabajadores, la Corte Constitucional ha reiterado de manera clara que dichas personas jurídicas tienen legitimidad para presentar la acción de tutela en dos eventos: " i) cuando ejercen la defensa de sus propios derechos fundamentales, o (ii) cuando buscan la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores sindicalizados " [73] .

En la primera situación, el sindicato solicita directamente la protección de sus derechos, como en el caso de vulneración del debido proceso. En la segunda hipótesis, la citada persona jurídica actúa para salvaguardar los derechos fundamentales de los individuos que la conforman, verbigracia, los derechos a la igualdad o de asociación sindical. De acuerdo a las particularidades de los casos sometidos a revisión, la Sala se detendrá en el segundo escenario.

A través de su representante, el sindicato podrá representar los intereses de sus asociados cuando la vulneración de los derechos fundamentales supere la órbita individual del trabajador y se inscriba en un ámbito colectivo que tenga la finalidad de proteger a la asociación [74] .

Tal consideración no desconoce que la actuación de la persona jurídica tenga incidencia en el plano particular del trabajador; empero, ese efecto es consecuencia de la salvaguarda colectiva. En contraste, la organización de trabajadores no podrá representar en principio a los empleados, en el evento en que aboga por intereses individuales que no afectan a la persona moral, pues se persigue la satisfacción de beneficios particulares que no involucran al sindicato [75] .

No obstante, " Si a todos los sindicalizados o a un número significativo de ellos les están siendo vulnerados o amenazados sus derechos fundamentales, nada se opone a que el Sindicato, en cuanto persona jurídica surgida justamente para fortalecerlos frente al patrono, tome a cargo la representación de los afectados, ante comportamientos de aquél que sean contrarios al ordenamiento jurídico o violatorios de sus derechos fundamentales, con el objeto de solicitar a los jueces que impartan las órdenes conducentes al inmediato amparo constitucional" […] No en vano el artículo 86 de la Carta Política estatuye que la acción de tutela puede intentarla toda persona por sí misma o por quien actúe a su nombre, en búsqueda de protección inmediata y preferente para sus derechos fundamentales violados o amenazados " [76] .

4.3. La Sala precisa que en los eventos descritos el representante del sindicato solo deberá demostrar la pertenencia de los trabajadores al sindicato, sin que sea obligatorio probar una manifestación específica de los afiliados sobre el mandato de representación. Lo anterior, en razón de que se está protegiendo derechos que tienen un mayor impacto en la persona moral que en la natural, sin desconocer que puede repercutir en esta.

En la sentencia SU-342 de 1995, esta corporación estudió la demanda de tutela promovida por varios empleados que pertenecían al Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A, SINTRALEONISA contra su empleador.

La Corte reconoció que el sindicato tenía la legitimidad por activa para pedir la protección de los derechos de sus asociados, como quiera que representa el interés de la comunidad de trabajadores, de acuerdo establece el artículo 372 del CST. Además, estimó que la Constitución y la ley permiten que la tutela pueda ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente [77] .

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

providencia T-616 de ese mismo año, la Corte reiteró la tesis sobre el no requerimiento del poder para que el sindicato abogue por los derechos de sus afiliados que vulneren en mayor medida a la asociación [78] .

En forma reciente, en la Sentencia T-841 de 2014, la Corte consideró que el presidente del sindicato SINTRAMSDES se encontraba legitimado para actuar en representación de treinta y ocho (38) trabajadores que solicitaban el pago de unas acreencias laborales, dado que se trataba de una presunta violación a sus derechos fundamentales individuales que era resultado de una situación laboral común a todos los actores.

. 4.4. Por consiguiente, los sindicatos a través de su presidente pueden representar los derechos de sus afiliados, siempre que la vulneración de esas garantías implique la conculcación de los derechos de la asociación de trabajadores y no se agote en una pretensión de intereses individuales del empleado. Para ello, no es necesario aportar poder o manifestación de la facultad de representación, pues bastará demostrar que el demandante pertenece al sindicato.

Configuración de la actuación temeraria en la acción de tutela. Reiteración de jurisprudencia [79] . 5. La jurisprudencia de la Corte ha señalado que la temeridad es un fenómeno que nace de la presentación de varias demandas de tutela en relación con unos mismos hechos guiado por un elemento volitivo negativo que debe tener el accionante.

La jurisprudencia ha fijado criterios interpretativos y reglas jurisprudenciales para identificar el actuar temerario de los tutelantes. 5.1.

En el balance constitucional actual, las diferentes Salas de Revisión han precisado que la temeridad se constituye en los eventos en que el demandante presenta varias acciones de tutela frente a hechos idénticos, actuación que debe ser dolosa y de mala fe [80] .

Así, la Corte ha resaltado que el juez constitucional es el competente para establecer en cada caso concreto la existencia o no de la temeridad [81] , evaluando si la conducta:“ (i) resulta amañada, en la medida en que el actor se reserva para cada demanda los argumentos o pruebas que convalidan sus pretensiones [82] ;

(ii) denote el propósito desleal de obtener la satisfacción del interés individual a toda costa, jugando con la eventualidad de una interpretación judicial que, entre varias, pudiera resultar favorable [83] ;

(iii) deje al descubierto el abuso del derecho porque deliberadamente y sin tener razón, de mala fe se instaura la acción [84] ; o finalmente (iv) se pretenda a través de personas inescrupulosas asaltar la buena fe de los administradores de justicia” [85] .

Esta Corporación ha planteado una regla interpretativa en la que se puede encontrar la mala fe y la temeridad en una actuación, la cual responde a que el peticionario manifieste o no “ la existencia de tutelas anteriores que puedan relacionarse con el mismo asunto” [86] , es decir, “[e]l que interponga una acción de tutela deberá manifestar, bajo la gravedad del juramento, que no ha presentado otra respecto de los mismos hechos y derechos” [87] .

La Sentencia T-045 de 2014 advirtió que la temeridad se configura cuando concurren los siguientes elementos: “(i) [i]dentidad de partes; (ii) identidad de hechos; (iii) identidad de pretensiones [88] ” [89] ;

y (iv) la ausencia de justificación [razonable] [90] en la presentación de la nueva demanda [91] , vinculada a un actuar doloso y de mala fe por parte del demandante. En en la Sentencia T-727 de 2011 [92] se definió los siguientes elementos “(…) (i) una identidad en el objeto, es decir, que ¨las demandas busquen la satisfacción de una misma pretensión tutelar o sobre todo el amparo de un mismo derecho fundamental¨ [93] ;(ii) una identidad de causa petendi, que hace referencia a ¨que el ejercicio de las acciones se fundamente en unos mismos hechos que le sirvan de causa¨ [94] ;

y, (iii) una identidad de partes, o sea que las acciones de tutela se hayan dirigido contra el mismo demandado y, del mismo modo, se hayan interpuesto por el mismo demandante, ya sea en su condición de persona natural o persona

jurídica, de manera directa o por medio de apoderado [95] ”.

En contraste, el juez de tutela concluirá que la actuación no es temeraria cuando “… [a] pesar de existir dicha duplicidad, el ejercicio de las acciones de tutela se funda (i) en la ignorancia del accionante; (ii) en el asesoramiento errado de los profesionales del derecho [96] ;

o (iii) por el sometimiento del actor a un estado de indefensión, propio de aquellas situaciones en que los individuos obran por miedo insuperable o por la necesidad extrema de defender un derecho. En estos casos, si bien lo procedente es la declaratoria de ‘improcedencia’ de las acciones de tutela indebidamente interpuestas, la actuación no se considera “temeraria” y, por lo mismo, no conduce a la imposición de sanción alguna en contra del demandante [97] .

Aunque, en estos eventos la demanda de tutela deberá ser declarada improcedente. Además, el fallo T-1034 de 2005 precisó que existen supuestos que facultan a una persona a interponer nuevamente una acción de tutela sin que sea considerada temeraria, que consisten en [98] :

i) el surgimiento de adicionales circunstancias fácticas o jurídicas. “ Es más, un hecho nuevo puede ser, y así lo ha considerado la Corte [99] , la consagración de una doctrina constitucional que reconoce la violación de derechos fundamentales en casos similares” [100] ;

y ii) la inexistencia de pronunciamiento de la pretensión de fondo por parte de la jurisdicción constitucional [101] . 5.2. En materia sindical, en la sentencia T-229 de 2013, la Corte declaró improcedente el amparo de derechos presentado por el presidente del Sindicato de Trabajadores del INPEC, en la medida que el vicepresidente de esa asociación de trabajadores había presentado otra demanda de tutela por los mismos hechos y en representación de dicha persona jurídica.

5.3. En contraste, la Corte ha considerado que no existe temeridad cuando: i) los miembros del sindicato y la asociación promueven al mismo tiempo la acción de tutela con base en hechos idénticos; ii) pese a la presencia de dos demandas que se fundan en hechos idénticos, al igual que de las partes, uno de los libelos no tuvo decisión de fondo; y iii) aparece un nuevo hecho que habilita la interposición de una nueva demanda de tutela.

En el fallo T-882 de 2010, la Sala Quinta de Revisión sintetizó que en la demanda no existió temeridad, debido a que “ no se cumple con el requisito de la triple identidad para que se configure la actuación temeraria, toda vez que si bien existe identidad de la parte pasiva (ETB), el actor es otro, con intereses diferentes, toda vez que los trabajadores individualmente considerados buscaron la protección de sus intereses particulares y el sindicato está actuando en pro de la colectividad, es decir, a favor de sus afiliados en razón a su capacidad de negociación, representación y participación frente a la ETB. Por tanto, no se puede considerar que se esté frente a una eventual temeridad, en relación con aquellos que iniciaron una acción anterior frente a sus consideraciones individuales.” De ahí que la Corte hubiese distinguido entre la legitimidad por activa para iniciar la tutela, es decir, entre las personas a quienes les vulneraron los derechos fundamentales. Lo anterior con independencia de que la afectación se produjera por los mismos hechos o tuviesen algún nexo.

En la sentencia T-084 de 2012, esta Corporación reiteró la posición de que no existe temeridad en una acción de tutela en relación con otra demanda, cuando fueron promovidas por personas distintas, el presidente del sindicato y el afiliado del mismo. En esa ocasión, se estudiaba la vulneración al derecho a la igualdad en el marco de un conflicto colectivo.

Así mismo, la Sala Novena de Revisión concluyó en la providencia T-718 de 2011 que no se conjuraba la temeridad en caso de que uno de los procesos de fondo careció de decisión. En esa oportunidad, se estimó que era procedente estudiar la vulneración al derecho de petición de los miembros del sindicato, a pesar de que los peticionarios de ese entonces presentaron dos demandas con sustento en los mismos hechos, porque uno de esos libelos fueron desistidos antes de que

se existiese decisión final. Aunque, la Corte declaró improcedente el amparo en relación con el derecho a la seguridad social, puesto que no existía un riesgo que se configurara un perjuicio irremediable que desplazara los medios ordinarios de defensa judicial y se estudiará la titularidad del derecho pensional convencional que alegaban los peticionarios.

Ahora bien, esta Corporación ha manifestado que un nuevo hecho autoriza la interposición de una nueva acción de tutela, sin que por eso pueda sancionarse al interesado. Así, en la Sentencia T-248 de 2014 se consideró que no se configuró temeridad con la demandas promovidas por el presidente del sindicato de la Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo con el fin de que la empresa Ecodiesel Colombia S.A iniciara el proceso de negociación colectiva, porque entre una y otra tutela medio un hecho nuevo, que consistió en la resolución del Ministerio del Trabajo que ordenó el inicio de las conversaciones colectivas entre la compañía y el sindicato.

La Sala considera que para evaluar la temeridad en relación con los sindicatos se debe tener en cuenta la legitimidad por activa que se presenta en el caso concreto, dado que en ciertos eventos la citada figura procesal puede concurrir en el presidente del sindicato y en sus afiliados. Esa hipótesis ocurre cuando existe vulneración indirecta de los derechos fundamentales de la asociación sindical, caso en que se afectan las garantías de la organización a través de sus afiliados (Supra 4). Entonces, se tienen dos interesados (el sindicato y sus miembros), quienes podrán solicitar el amparo de sus derechos de manera conjunta o separada. Por ello, los jueces constitucionales deben tener especial cuidado al analizar las demandas en que coexistan esos interesados, puesto que sería contrario al derecho a la administración de justicia eliminar la posibilidad de que los afiliados puedan presentar demandas de tutela para solicitar la protección de sus derechos y por esa vía de la organización sindical.

Al mismo tiempo, la evaluación de la temeridad en materia sindical debe estar mediado por la verificación de un hecho nuevo o del estudio de fondo de los casos por parte de los jueces que decidieron las demandas presentadas sobre los mismos hechos. Las precisiones propuestas se presentan sin perjuicio de las reglas generales de temeridad que se reseñaron arriba.

5.4. En suma, la Corte concluye que la temeridad pretende evitar la presentación sucesiva de las acciones de tutela [102] . El juez constitucional es el encargado de establecer si se presenta esa figura procesal a partir del análisis de cada caso concreto y teniendo en cuenta la legitimidad por activa en las situaciones en que los sindicatos y sus afiliados concurren a los estrados judiciales para solicitar la protección de sus derechos por vía de tutela.

Procedibilidad de la acción de tutela para amparar el derecho a la asociación y negociación colectiva. Reiteración de jurisprudencia. [103] 6.

En la procedibilidad de la acción de tutela se debe estudiar si la demanda cumple con los requisitos de subsidiariedad y de inmediatez, dado que esa herramienta procesal tiene un carácter residual.

El principio de subsidiariedad 6.1. Como regla general, el Decreto 2591 de 1991 y la Corte indican que la acción de tutela es procedente, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial. Lo anterior, en razón de que el amparo no puede desplazar, ni sustituir los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico [104] . La citada norma tiene dos excepciones, las cuales comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en [105] :

i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable; y ii) promover el amparo como mecanismo principal, situación que ocurre en el evento en que las acciones ordinarias carecen de idoneidad o de eficacia para defender los derechos fundamentales del accionante [106] .

6.1.1. La procedibilidad de la tutela para solicitar la protección de derechos laborales se debe evaluar de forma diferenciada en los campos del derecho individual y colectivo del trabajo [107] .

En el primer ámbito, los jueces examinan el incumplimiento de deberes y obligaciones que se derivan del contrato de trabajo. En el segundo campo, los funcionarios judiciales evalúan el comportamiento así como las condiciones que existen entre un grupo de empleados y la empresa. La colectividad de trabajadores presupone la existencia del derecho fundamental a la asociación sindical, el cual se encuentra reconocido a todos los trabajadores (particulares o servidores públicos [108]) e intenta minimizar el poder preponderante que ostenta el empleador en la relación laboral. Los artículos 38 y 39 de la Constitución reconocen los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva. De acuerdo a las particularidades del caso, la Sala se concentrará en el segundo campo del derecho del trabajo.

6.1.2. Las reglas de procedibilidad de la acción de tutela tienen una aplicación especial en el tema sindical, materia en que la Corte Constitucional ha concluido que en ciertos eventos los trabajadores carecen de medios idóneos y eficaces de defensa judicial para proteger sus derechos fundamentales a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y/o al trabajo. Ello ocurre, porque los empleados tienen dos posiciones frente a la empresa [109] .

De un lado se encuentran en subordinación directa contra este, vínculo que se haya mediado por un contrato laboral. De otro lado, los trabajadores como miembros de una asociación sindical quedan en indefensión absoluta en relación con su empleador.

6.1.3. En la Sentencia SU-342 de 1995, la Sala Plena de esta Corporación enunció algunas sub-reglas de procedencia de la acción de amparo en aquellos eventos en que dentro de una relación de trabajo en materia colectiva se afecta un derecho fundamental de los trabajadores o de las organizaciones sindicales. En las siguientes hipótesis la acción de tutela será el mecanismo idóneo para proteger los derechos fundamentales que se aducen afectados:

“ a) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el empleador, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida”.

En esta situación, la Corte utilizó el listado de actos negativos para el derecho a la asociación sindical que pueden realizar los empleadores, que se establecen en el inciso 2, del numeral 2 del artículo 354 del CST, norma que modificó el artículo 39 de la Ley 5ª de 1990 y que comprende a:

Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios;

Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales;

Negarse a negociar con las organizaciones sindicales que hubiere presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación de esta norma". (…) b) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo”.

c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga (art. 56 C.P.), o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga".

En dichas situaciones, los trabajadores sindicalizados y los sindicatos no tienen medios idóneos así como eficaces que eviten la vulneración de los derechos a la asociación sindical, la negociación colectiva, la igualdad y al trabajo por parte del empleado, porque las herramientas procesales ordinarias no ofrecen una protección a las citadas garantías.

Por ejemplo, el procedimiento administrativo sancionatorio que adelanta el Ministerio de Trabajo incumple la naturaleza cualificada que debe tener un medio de defensa para que desplace la tutela, que se identifica con el carácter judicial de la herramienta procesal. En similar sentido, la acción penal carece de la idoneidad para proteger los derechos a la asociación a la igualdad y a la negociación colectiva, porque se circunscribe a verificar la comisión de un hecho punible derivado de la consumación de los delitos contra la libertad del trabajo y asociación consignados en capítulo VIII del Código de Penal y no a solucionar conflictos colectivos. Es más, las conductas descritas en esos enunciados legislativos no describen que los hechos discriminatorios contra los trabajadores sindicalizados o la omisión del empleador en negociar se encuentren en los tipos penales. Por tanto, los medios punitivos carecen de correspondencia para conjurar la vulneración de derechos fundamentales enunciada.

Adicionalmente, la mayoría de la hipótesis mencionadas se circunscriben a un contexto de conflicto económico, discusión que queda por fuera de la competencia de la jurisdicción de ordinaría según establece los artículos 2 y 3 del Código Procesal del Trabajo. Las normas en cita indican que los conflictos colectivos se regirán por las leyes especiales de la matería como son los artículos 429 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo, disposiciones que contemplan un esquema de solución compuesto por (i) la denuncia de la convención y la presentación del pliego de peticiones al empleador, (ii) la etapa de arreglo directo, y (iii) la oportunidad de acudir a la huelga o ante un tribunal de arbitramiento en caso de fracasar la negociación entre las partes.

La Sala recuerda que " 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 Estos son conocidos como conflictos colectivos de trabajo, para cuya solución no se acude a procedimientos judiciales, sino a la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores y el empleador –o asociación patronal- , a la huelga o a la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento. La solución a este tipo de conflictos se da mediante la firma de una Convención Colectiva entre las partes, o por laudo arbitral proferido por el Tribunal de Arbitramento, en los casos en los que haya lugar a él" [110] .

Cabe resaltar que la falta de idoneidad y de eficacia de los recursos ordinarios se acrecienta cuando la posible vulneración al derecho de la asociación sindical se vincula con una presunta discriminación del empleador a los trabajadores. En la sentencia SU-547 de 1997, la Sala Plena resaltó dicho déficit de los recursos ordinarios para proteger los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de la siguiente forma: " ha sido constante la jurisprudencia de esta Corte en el sentido de que, frente al objetivo prevalente de asegurar el respeto a los derechos fundamentales por la vía judicial, no es lo mismo cotejar una determinada situación con preceptos de orden legal que compararla con los postulados de la Constitución, pues la materia objeto de examen puede no estar comprendida dentro del ámbito de aquél, ni ofrecer la ley una solución adecuada o una efectiva protección a la persona en la circunstancia que la mueve a solicitar el amparo, encajando la hipótesis, en cambio, en una directa y clara vulneración de disposiciones constitucionales. La

Corte recalcó esa diferencia, respecto de la magnitud del objeto de los procesos, haciendo ver que una es la dimensión de los ordinarios y otra la específica del juicio de protección constitucional en situaciones no cobijadas por aquéllos" [111] .

6.1.4. En específico, la Corte ha evaluado las demandas de tutela en las que los actores alegan que el empleador vulneró sus derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y al trabajo, porque: i) estableció algunos beneficios en favor de los trabajadores que no se regulan por la convención colectiva, prestaciones que no aplican para los empleados sindicalizados o que se encuentran bajo el régimen convencional; y ii) se niega a iniciar proceso de negociación colectiva:

6.1.4.1. En la primera hipótesis se encuentra los fallos SU-342 de 1995 [112] , SU-569 de ese mismo año [113] . En todos esos eventos se analizaron vulneraciones del derecho del derecho a la asociación sindical y a la igualdad, porque el empleador negó beneficios a los empleados sindicalizados, mientras fijaba mayores ventajas a los trabajadores regulados por el pacto colectivo. En el primer proveído, la Sala Plena concluyó " que las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical.

Tampoco el sindicato dispone de los referidos medios para obtener el amparo reclamado. Además, la sola circunstancia de las decisiones contradictorias de los jueces laborales que juzgaron el mismo asunto, que en unos casos condenaron a la empresa aplicando el principio a trabajo igual salario igual y en otros la absolvió, es indicativo a juicio de la Corte de la falta de idoneidad y de eficacia de las acciones laborales ordinarias como mecanismo alternativo de defensa judicial en el presente caso ".

En la segunda providencia, la Corte no se pronunció de forma expresa sobre la subsidiariedad, empero analizó de fondo las demandas de tutela.

En la sentencia SU-169 de 1999, la Sala Plena concedió el amparo a los trabajadores sindicalizados a la Asociación Nacional de Trabajadores y Empleados de Hospitales y Clínicas, Consultorios y Entidades Dedicadas a Procurar la Salud de la Comunidad -ANTHOC, porque su empleador la Fundación Clínica Abood Shaio inició actuaciones que discriminaron a los actores de ese entonces. El citado conflicto colectivo estaba siendo discutido en un tribunal de arbitramento. Sin embargo, la Corte consideró que el laudo arbitral era inidóneo para proteger los derechos de los demandantes, como quiera que las funciones asignadas a los árbitros se encuentran limitadas desde el punto de vista legal, de modo que sus atribuciones no son suficientes para poner fin a las situaciones de discriminación alegadas por los demandantes.

Resaltó que " los árbitros simplemente se les exige que fallen en equidad, según su leal saber y entender y apreciando con cierto margen de libertad los motivos que determinan la divergencia entre las partes, sin que exista un parámetro exacto para determinar en un caso concreto lo que es equitativo para solucionar un conflicto económico. Por ello, la jurisprudencia laboral reiteradamente ha sostenido que el fallo que producen los árbitros es intangible, a menos que él resulte manifiestamente inequitativo".

Más adelante, la sentencia T-345 de 2007 estudió las demandas presentadas por los trabajadores sindicalizados de la la Caja de Compensación Familia Cafam (SINALTRACAF), dado que la empresa omitió realizar el incremento salarial de acuerdo al IPC, ajuste que sí efectuó a los empleados que no pertenecen al sindicato. En esa oportunidad, la Corte estimó que la acción de tutela era procedente, toda vez que en las pretensiones de los actores se incluyó una " posible vulneración de los derecho a la igualdad, a la asociación y a la movilidad del salario, frente a las cuales la protección que ofrece la vía ordinaria resulta insuficiente e ineficaz " . Esa posición jurisprudencia se reiteró en las sentencias T-570 de 2007 y T-149 de 2008.

La Sala Octava de Revisión consideró que era procedente una tutela que presentó el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Compañía Transportadora de Valores Prosegur de Colombia S.A contra la sociedad a la que pertenece, en la medida en que ésta suscribió una serie de pactos individuales con varios trabajadores que no hacían parte de la organización sindical, pero que se beneficiaban de la convención colectiva [114] .

Ello ocurrió mientras se encontraba latente un conflicto colectivo para renovar la convención. En esa ocasión, la Corte confirmó que el laudo arbitral no es un mecanismo idóneo para proteger los derechos a la igualdad de los accionantes, máxime si la deserción sindical afecta al sindicato y reduce la disminución de sus ingresos. Al mismo tiempo, estimó que la persona jurídica afectada carece de herramientas procesales ordinarias para proteger sus derechos fundamentales.

La Sentencia T-619 de 2013 consideró que la acción de tutela es procedente " cuando se persigue la protección de derechos fundamentales como el de libertad de asociación sindical, movilidad salarial e igualdad, teniendo en cuenta que: (i) los trabajadores sindicalizados se encuentran en una especial situación de subordinación e indefensión respecto a su empleador, y (ii) la vía ordinaria no resulta adecuada ni eficaz para acceder a la protección inmediata de estos derechos".

6.1.4.2. En la segunda hipótesis, que se relaciona con la negativa del empleador para negociar con las organizaciones sindicales, la Corte ha recalcado que la acción de tutela es procedente para exigir a la empresa el diálogo con los trabajadores, porque el derecho a la negociación colectiva tiene un vínculo inherente al derecho a la asociación sindical y en esas hipótesis el ordenamiento jurídico no ofrece medios ordinarios para proteger esas garantías.

Aunado a lo anterior, las Salas de Revisión han advertido que la demora en inició de los diálogos crea las condiciones para que se configure un perjuicio irremediable que repercute en los derechos del sindicato.

En las sentencia T-251 de 2010, la Corte Constitucional señaló que en casos en que las empresas se niegan a iniciar el proceso de negociación colectiva con los sindicatos, "sí procede la acción de tutela, al evidenciarse la presencia de un perjuicio irremediable, puesto que en el proceso de negociación colectiva se presentó una dilación injustificada, sin que a la fecha se haya concretado la negociación a que hay derecho, a pesar de que ésta ha de realizarse con diligencia y celeridad, como lo han establecido la ley y la jurisprudencia, para evitar la vulneración del derecho de negociación colectiva que es consustancial al derecho de asociación sindical, en cuanto le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes a sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el derecho a la igualdad".

Más adelante, la Sala Segunda de Revisión precisó que la omisión de las compañías en iniciar el proceso de negociación significa una vulneración desproporcionada e injustificada a los derechos de las asociaciones sindicales, escenario que genera un perjuicio irremediable en los derechos propios u objetivos de la organización de trabajadores [115] .

Además, señaló que no existe herramienta jurídica que obligue a la empresa a negociar, de modo que los sindicatos carecen del medio judicial que pueden utilizar para defender su derecho a la negociación colectiva.

En la sentencia T-711 de 2014, la Sala Tercera de Revisión recalcó que las organizaciones sindicales no tienen un mecanismo idóneo y eficaz para solucionar la problemática generada por la omisión de los empleadores de negociar con ellos. Esa negativa impide que se adelante el esquema de resolución de conflictos y que inicie la etapa de arreglo directo. Así mismo, señaló que el trámite administrativo adelantado ante el Ministerio de Trabajo no puede ser exigido como agotamiento de medio de defensa, puesto que carece de la naturaleza judicial que requiere la Constitución y la ley para que desplace a la tutela. Frente a la denuncia penal, advirtió que esa herramienta jurisdiccional carece de idoneidad para proteger los derechos de la asociación sindical, puesto que es un simple medio punitivo que sanciona las conductas típicas, antijurídicas y culpables, empero no resuelve los conflictos colectivos. Por último, recordó que los conflictos colectivos se hallan excluidos del conocimiento de la jurisdicción laboral.

6.1.5. Por consiguiente, esta Corporación ha sido clara en señalar que en ciertos supuestos la acción de tutela se convierte en el medio adecuado para conjurar la vulneración de los derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y al trabajo que padecen las organizaciones de trabadores, porque carecen de herramienta procesal ordinaria de naturaleza judicial que detenga la afectación a esos principios constitucionales. Ello ocurre cuando el empleador ejerce actos de discriminación contra los miembros del sindicato o se niega a negociar con la asociación de los trabajadores.

El principio de inmediatez 6.2. . El principio de inmediatez exige que la acción de tutela sea promovida dentro del plazo razonable al hecho que generó la presunta vulneración de los derechos fundamentales de las personas. De acuerdo con la jurisprudencia constitucional, el principio de inmediatez surge de la naturaleza de la acción de tutela, pues la finalidad última del amparo es proteger de forma inmediata los derechos constitucionales.

6.2.1. Para verificar el cumplimiento de este principio, el juez debe confrontar el tiempo trascurrido entre la posible afectación o amenaza del derecho con la fecha de la presentación de la demanda, con el objeto de establecer si esa interposición es razonable [116] .

En caso de que se llegue a una conclusión contraria, se debe evaluar si existe una justificación para la demora del interesado en interponer la acción de tutela. En esa labor, el juez de tutela debe evaluar el cumplimiento de este requisito en relación con las circunstancias que rodean el caso concreto, entre las cuales se encuentran:

i) la pertenencia del actor a un grupo vulnerable; ii) las situaciones personales o coyunturales que le hayan impedido acudir de forma inmediata ante la jurisdicción constitucional; iii) el aislamiento geográfico; iv) la vulnerabilidad económica, además de la persistencia o agravación de la situación del actor; v) la eventual vulneración de derechos de terceros; vi) la ausencia absoluta de diligencia por parte del afectado; y vii) la posibilidad de que el amparo represente una seria afectación a la seguridad jurídica [117] .

6.2.2. Adicionalmente, la Corte Constitucional ha manifestado que los siguientes factores justifican el transcurso de un lapso prolongado entre el momento de la vulneración del derecho y la fecha de interposición de la acción “(i) que se demuestre que la vulneración es permanente en el tiempo en el entendido de que si bien el hecho que la originó es muy antiguo, la situación desfavorable del actor derivada del irrespeto a sus derechos continúa y es actual; y (ii) que la especial situación del actor convierta en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de ejercer los medios ordinarios de defensa judicia l” [118] .

El alcance del derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva 7. El derecho a la asociación sindical tiene naturaleza fundamental, rango que deviene de las normas Constitucionales entre las que se encuentran los Convenios 87 y 98 de la OIT. La estructura del derecho a la asociación sindical implica dimensiones individuales, colectivas e instrumentales. La Corte se ha pronunciado sobre dicha garantía para salvaguardarla, en el evento en se presenta una discriminación contra los trabajadores sindicalizados o los convencionales.

Derecho a la asociación sindical 7.1. El artículo 39 de la Constitución Política reconoció el derecho a la asociación sindical que tienen los trabajadores, al señalar que: “ Artículo 39: Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico con la simple inscripción del acta de constitución. La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos. La cancelación o la suspensión de la personería jurídica solo procede por vía judicial”.

Adicionalmente, ese derecho se introduce en el ordenamiento jurídico vía bloque de constitucionalidad [119] . Así, la asociación sindical se encuentra consignado internacionalmente en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; el Protocolo Adicional a la Convención

Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales; y los convenios 87 [120] y 98 [121] de la Organización Internacional del Trabajo. Con base en ellos, la jurisprudencia ha considerado que tal garantía regula las relaciones obrero-patronales y es la máxima manifestación del Estado Social de Derecho [122] , puesto que se inscribe en de sus bases, por ejemplo el trabajo. A su vez desarrolla varios de sus fines, una muestra de ello es la participación y la democracia. La Corte ha advertido que:

“Para definir el contenido y alcance de la protección constitucional que se deriva del artículo 39 de la Carta procede recordar que la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención Americana de los Derechos Humanos y el Protocolo de San Salvador, estipulan i) que toda persona tiene derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos en defensa de sus intereses, ii) que, para el efecto, los trabajadores deben gozar de total libertad de elección, iii) que los requisitos para fundar e ingresar a un sindicato solo pueden ser establecidos por la propia organización, iv) que la ley puede establecer restricciones al derecho de asociación sindical en interés de la seguridad nacional y en defensa del orden público, y iv) que los Estados Partes, que a su vez son miembros del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo, no pueden adoptar medidas legislativas que menoscaben la libertad sindical y el derecho a la sindicalización (La Declaración Universal de Derechos Humanos fue adoptada y proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos, Económicos Sociales y Culturales fueron abiertos a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General de las Naciones Unidas, mediante resolución 2200A (XXI) de 16 de diciembre de 1966, la Convención Americana de los Derechos Humanos fue adoptada por la Conferencia Especializada Interamericana sobre Derechos Humanos reunida en San José el 22 de noviembre de 1969, -Leyes 74 de 1968 y 16 de 1972 respectivamente.) [123] .

De esos documentos internacionales, la Sala encuentra oportuno resaltar algunos elementos de los convenios 87 y 98 de la OIT sobre la libertad sindical así como el derecho de sindicación, y de negociación colectiva.

En la sentencia SU-555 de 2014, la Corte precisó que la jurisprudencia ha incorporado al bloque de constitucionalidad, en sentido estricto, los convenios citados de conformidad con el inciso 4 del artículo 53 y el inciso 1 del artículo 93 de la Constitución. Ese reconocimiento implica que esos acuerdos pelean la eficacia normativa con otras disposiciones de la Carta Política, al punto que son normas integran nuestra ley superior [124] .

Entonces, si las reglas que versan sobre el derecho a la asociación sindical y la negociación colectiva se encuentran en contravía de los Convenios 87 y 98 de la OIT, el operador jurídico debe privilegiar estos últimos sobre norma ordinaria. Lo anterior es una consecuencia del reconocimiento de la Constitución como norma suprema del ordenamiento jurídico, según establece el artículo 4 de la Constitución.

El Convenio 87 de la OIT sobre derecho de asociación ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976 relativo a la libertad sindical, consagró el derecho que tienen tanto los trabajadores como los empleadores, “ de constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas, sin autorización previa; el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades, el de formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas y el derecho a la negociación colectiva libre y voluntaria”.

El Convenio 98 de la OIT, ratificado mediante la Ley 27 de 1976 y el Convenio 154 ratificado mediante la Ley 524 de 1999 acompañado de la recomendación 163 de 1981, sobre el fomento de la negociación colectiva, establecen el principio general de que ninguna persona debe ser “ objeto de discriminación en el empleo a causa de su actividad o de su afiliación sindical legítimas, siendo esta protección particularmente necesaria para los dirigentes sindicales.

Así mismo, prohíbe “despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.” Los instrumentos internacionales ofrecen una protección contra los actos de discriminación antisindical y advierten que la salvaguarda debe ser efectiva. De ahí que, la legislación interna debe contener disposiciones que protejan de manera suficiente al personal sindicalizado, el establecimiento de procedimientos capaces de garantizar que sus reclamos sean examinados con prontitud, imparcialidad, economía y eficacia [125] .

Así mismo, en relación con el sistema de la OIT, la Corte ha señalado que las recomendaciones que realiza el Comité de Libertad Sindical son vinculantes para el Estado Colombiano, siempre que hubiesen sido sometidas a consideración del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo [126] .

Cabe resaltar, que el primer órgano tiene la facultad de recibir las quejas presentadas contra la libertad sindical. No obstante, la Sala resalta que puede utilizar las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical que no hayan sido discutidas por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo como una premisa ab-exemplo de carácter interpretativo , la cual se erige como una guía para resolver un asunto sometido a su competencia, verbigracia, evidenciar las situaciones que se identifican como discriminatorias. Incluso, las recomendaciones en ciertos casos proponen el contenido del derecho a la asociación sindical o muestra 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” [127] . La Corte propone utilizar esa clase de recomendaciones como criterio hermenéutico para identificar actos lesivos a la asociación sindical. Nótese que se está formulando una utilización de las decisiones del Comité Libertad Sindical que carecen de vinculatoriedad. Ese planteamiento se presenta con independencia de su valor como fuente de derecho que implica jerarquía en el ordenamiento jurídico. En realidad, las decisiones de ese órgano de la OIT se utilizarán con el objeto de evidenciar las actuaciones negativas de los empleadores a modo de guía interpretativa para resolver los asuntos sometidos a discusión.

Entonces, la Sala mostrará algunos ejemplos en los cuales el Comité de Libertad Sindical ha encontrado actos que afectan el derecho a la asociación sindical, al proponer incentivos que producen la renuncia de los trabajadores a la negociación colectiva o al discriminar a los empleados sindicalizados.

En el primer supuesto de hecho se encuentra el informe No 294º, caso numero 1730 (Reino Unido) [128] . En esa queja, el Comité consideró que el artículo 13 del Trade Union Reform and Employment Rights Act de 1993 que establece medidas muy amplias y barreras al control judicial sobre las acciones de los empleadores en las etapas de negociación colectiva impidió que los jueces ordinarios protegiera a varios trabajadores sindicalizados. Una muestra de ello ocurrió en el caso Wilson v Associated Newspapers, causa en la que la empresa dejó de reconocer beneficios al sindicato de periodistas y comenzó a ofrecer acuerdos individuales a sus asalariados en lugar de un convenio colectivo, propuesta que traía consigo un incremento salarial del 4.5%, el cual no se cancelaba a los empleados que no firmaban el acuerdo. Al respecto, se estimó que evitar el control judicial causa importantes problemas de compatibilidad respecto de los principios de la libertad sindical, y en especial, con el artículo 1º, párrafo 2, apartado b) del Convenio núm. 98. Además, difícilmente puede afirmarse que una disposición como ésta pueda constituir una medida destinada a "

estimular y fomentar el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo ", tal y como se señala en el artículo 4º del Convenio núm. 98.

Así mismo, el informe de caso número 2186 (China-Región Administrativa Especial de Hong Kong) [129] analizó el conflicto colectivo que se presentó entre la Asociación de Oficiales de Tripulaciones de Vuelo de Hong Kong (HKAOA), que representa a los pilotos de Cathay Pacific Airways y a sus compañías filiales Veta Limited y USA Basing Limited, y la empresa Cathay Pacific Airways. Esa discusión versó sobre la negociación de salarios y prestaciones además de las condiciones de trabajo. En el informe se resaltó que la empresa envío a sus trabajadores la siguiente carta: " lo que tengo que decir es de vital importancia para usted y su familia [...] y es con gran pesar que le informó que no hemos podido llegar a un acuerdo [con la HKAOA] [...] Lo que hemos hecho es sacar lo 'superfluo de la negociación' de nuestra propuesta y nos hemos basado en las medidas que protegen contra la fatiga y proporcionan un estilo de vida aceptable. Lo máximo que podemos proporcionar está ya disponible para aquellos de ustedes que deseen aceptarlo [...] tomen nota: no tienen por qué aceptar las nuevas medidas, ya que éstas son únicamente para aquellos que deseen hacerlo. Si deciden no aceptar la oferta [...] su salario aumentará únicamente lo normal [...] hasta que alcance un nivel competitivo, y no tendrán derecho a solicitar un nuevo destino. Aquellos que deseen aceptar las nuevas condiciones deben [firmar y] devolver el formulario de aceptación adjunto en el plazo de un mes [...] Se trata de una propuesta que no volverá a repetirse".

Aquellos empleados que no se acogieron a la propuesta vieron su sueldo congelado y perdieron la posibilidad de ser asignados fuera de Hong Kong. Es más, un oficial de la HKAOA que fue despedido declaró que como resultado de omisión de firmar la propuesta la empresa tomó la decisión de bajarlo de categoría, situación que significó la reducción del sueldo y la supresión de aspiraciones profesionales. El Comité identificó que las condiciones propuestas fueron impuestas unilateralmente por la Dirección en 2001 y que no fueron aceptadas por la HKAOA. Por ende, su aplicación constituye una violación flagrante del carácter voluntario de la negociación colectiva y del artículo 4 del Convenio núm. 98. El Comité pidió al Gobierno que adoptara lo antes posible las medidas necesarias para poner fin inmediatamente a las prácticas contrarias al artículo 4 del Convenio núm. 98.

El Estado tenía que fomentar las negociaciones de buena fe entre Cathay Pacific Airways y la HKAOA con miras a encontrar una solución rápida y amplía a todas las cuestiones pendientes"

En la segunda situación que hace referencia a la discriminación de los trabajadores, el Comité conoció del conflicto entre la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay y Lloyds Bank Limited [130] , con ocasión de los siguientes actos de discriminación por parte de la compañía que comprendieron: a) en el año 1990, otorgó gratificaciones a personal que trabajó durante acciones colectivas reivindicatorias, por ejemplo huelga; b) designación para cargos ejecutivos únicamente a trabajadores no afiliados al sindicato; y c) en 1985, la concesión de un aumento salarial de un 6 por ciento a trabajadores no afiliados. A pesar de que las gratificaciones no fueron otorgadas a la totalidad de los trabajadores no afiliados al sindicato, el Comité constató que ningún afiliado a la organización sindical recibió un bono y que estos se otorgaron durante un período de conflicto derivado de la negociación de un convenio colectivo. En este contexto, el Comité aseveró que es un acto de discriminación antisindical contrario al Convenio núm. 98 que el empleador otorgue gratificaciones al personal no afiliado a la organización sindical - aun si no es a la totalidad de los trabajadores no afiliados – y excluyendo de ellas a todos los trabajadores afiliados en momentos que existe un conflicto colectivo".

De los ejemplos esbozados, la Sala identifica que pueden ser considerados actos contrarios a la libertad sindical, ofrecer incentivo a los trabajadores no sindicalizados para acceden a los acuerdos individuales. Así mismo, prometer dádivas para que el personal que se beneficia de la convención cambie de régimen jurídico. Dentro de esas hipótesis se encuentran presiones más directas, por ejemplo rebajas de sueldos. Los casos citados evidencian que esas prácticas negativas se realizan en el marco de una negociación colectiva cuando se va renovar el acuerdo colectivo.

7.1.1. Ahora bien, la Corte ha precisado que el derecho a la asociación sindical tiene una intrínseca relación con la libertad sindical, puesto que permite el cumplimiento de sus fines. La jurisprudencia de esta Corporación ha estimado

que el núcleo esencial de ese derecho se identifica con “ la facultad de toda persona para comprometerse con otra en la realización de un proyecto colectivo, libremente concertado, de carácter social, cultural, político, económico, etc. a través de la conformación de una estructura organizativa, reconocida por el estado (…) [y] abstenerse a formar parte de una determinada asociación y la expresión del derecho correlativo a no ser obligado, -ni directa ni indirectamente a ello-, libertad que se encuentra protegida por los artículos 16 y 38 de la Constitución” [131] . A partir de esa definición, ha identificado tres dimensiones dentro del derecho, estas son [132] :

(i) Individual , que hace referencia a posibilidad que tiene el trabajador de afiliarse, de permanecer y de retirarse de la organización social. Esas opciones deben estar precedidas de la decisión libre y espontánea que tenga el trabajador, “ sin injerencia alguna o presiones externas, ni por parte del empleador ni incluso del mismo sindicato ” [133] .

(ii). Un ámbito colectivo , en que los trabajadores deciden el gobierno y autogestión del sindicato, labor que debe desempeñarse de forma autónoma sin injerencia del empleador o de otros actores.

(iii). Instrumental , “ según la cual el derecho de asociación es el medio para que los trabajadores puedan lograr la consecución de algunos fines, especialmente el mejoramiento de sus condiciones laborales. Ello por cuanto, de acuerdo con el artículo 13 del Código Sustantivo, las normas de la legislación laboral tan solo constituyen un mínimo de garantías que bien pueden ser mejoradas mediante la negociación colectiva ” [134] .

Además, se incluyen las funciones de: a) estudiar las características de la profesión u oficio, los salarios en estas, con el fin de promover el mejoramiento de esas condiciones; b) propiciar el diálogo entre la empresa y los empleados, relación que debe guiarse en la justicia, el mutuo respeto así como la observancia de la Ley; c) brindar la asesoría a sus afiliados para la defensa de sus derechos; d) incentivar la educación en sus miembros, entre otras [135] .

Sin embargo, el derecho a la asociación sindical no es absoluto, toda vez que tiene límites en el orden legal y los principios democráticos (art. 39-2 superior). Tales restricciones no pueden eliminar o afectar el núcleo esencial del derecho, al punto que se desnaturalice o impida su ejercicio. Entonces, las interferencias a esa garantía deben ser necesarias, mínimas, razonadas y proporcionadas, y solo podrán justificarse en la protección de bienes constitucionalmente relevantes.

[136] 7.1.2. El ordenamiento jurídico ha fijado disposiciones que pretenden proteger el derecho a la asociación sindical en sus tres dimensiones. Por ejemplo, el artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo remite a los delitos consagrados contra la asociación sindical estipulados en el Capítulo VIII de la Ley 599 de 2000, acápite que sanciona conductas que afecten ese bien jurídico. La misma norma laboral fija castigos administrativos a los empleadores cuando incurren en una serie de actos que incluyen obstruir la afiliación o negar a iniciar una negociación colectiva [137] .

7.1.3. La Corte Constitucional ha manifestado que se atenta contra el derecho a la asociación sindical por discriminación cuando la empresa establece un régimen jurídico diferenciado entre los trabajadores no sindicalizados y aquellos que pertenecen a la organización sindical o se benefician del régimen convencional.

Inicialmente, el precedente constitucional resaltó la vulneración del derecho a la igualdad y a la asociación entre trabajadores sindicalizados a no sindicalizados. Al mismo tiempo, reprochó la práctica nefasta de que los empleadores solicitaran al personal la renuncia al sindicato para acceder a las prestaciones fijadas en los pactos colectivos. Más adelante, dicha comparación se desplazó de los sujetos jurídicos destinatarios de las normas a los regímenes mismos. También, la Corte sancionó que los empleadores incluyeran en los contratos laborales cláusulas que implicaban la renuncia al régimen convencional para acceder a los planes de beneficios. Entonces, en el actual balance constitucional se evalúa la diferencia entre los empleados que se benefician de la convención y quienes no les aplica dicha norma.

En las sentencias SU-342 de 1995, SU-569 así como SU-570 de 1996 y SU-169 de 1999, la Sala Plena de la Corte estudió casos de discriminación que consistieron en que las empresas reconocieron mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados que a los empleados que pertenecían a las asociaciones. Además, establecieron como condición para acceder a las ventajas de los pactos colectivos la renuncia a los sindicatos [138] .

En dichas providencias se señaló que afectaba el derecho a la asociación sindical y a la igualdad celebrar pactos colectivos en los que se crean condiciones de trabajo más favorables para esos trabajadores, dado que ello contribuye a desestimular la afiliación al sindicato y lo convierten en una organización minoritaria.

En especial, en la decisión SU-342 de 1995, se concluyó que " 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" [139] .

La Sala Plena ordenó a la empresa demandada realizar los aumentos correspondientes y pagar la bonificación negada a los miembros del sindicato.

En la sentencia SU-569 de 1996, la Corte advirtió que la empresa PROPAL vulneró el derecho a la asociación sindical, al condicionar la aceptación del plan ofrecido por la empresa a la renuncia de la convención y al sindicato. Lo anterior, en razón de que resulta incompatible beneficiarse del plan y de la convención. Se llegó a esa conclusión después de que se valoró el acervo probatorio que mostró las cartas en las cuales la empresa exigía " su condición de no afiliados a ningún sindicato " para recibir el aumento salarial. Cabe resaltar que la empresa demandada argumentaba que las mejoras en las condiciones de los trabajadores no eran un Pacto Colectivo, sino un Plan Voluntario de Servicios y Beneficios. Esta Corporación desechó dicha afirmación, al advertir que esa oferta de la compañía tiene los mismos efectos que un pacto colectivo, los cuales se identifican en que la aceptación de ese acuerdo produce la consecuencia jurídica de que el trabajador quedó sujeto a un único régimen y si esa oferta es aceptada por varios empleados, la situación jurídica será igual a la que se produce con un pacto colectivo.

Sobre el particular recalcó que " es obvio, que el establecerse en el Plan mejores condiciones laborales se revela el inocultable propósito de discriminar a los trabajadores sindicalizados, desestimular su afiliación al sindicato, o promover su deserción del mismo ".

Entonces, esta Corporación ha defendido un criterio material para identificar un pacto colectivo, noción en la que se profundizará en el próximo acápite. También reprochó que la empresa accionada condicionara la aceptación del plan de beneficios a la renuncia del sindicato. Frente a la parte resolutiva, se ordenó cancelar a los trabajadores sindicalizados y a los no sindicalizados beneficiarios de la convención los derechos además de ventajas laborales reconocidas a los trabajadores que no pertenecen al sindicato que consignaron en el Plan Voluntario de Beneficios.

Las reglas descritas sobre discriminación salarial y criterio material para identificar un pacto colectivo fueron reiteradas en la providencia SU-570 de 1996. En esa ocasión, la Corte consideró que la compañía NOEL S.A. violó el derecho de asociación sindical y a la igualdad de los miembros del sindicato de la compañía, dado que después de celebrar la convención colectiva, la sociedad comenzó a ofrecer a los empleados que quedaron excluidos del acuerdo sindical un conjunto de normas denominadas "Política Administrativa de Prestaciones Extralegales". Ese compendio normativo se robusteció con prestaciones en salud, educación, préstamos y otros incentivos.

Dicha situación produjo varias deserciones de los miembros del sindicato. Además, manifestó que el Pacto de Prestaciones Legales tenía los “efectos de un pacto colectivo”, de modo que en realidad configurada dicha figura de negociación. La Sala Plena también estimó que la empresa desconoció la norma que obliga a extender el régimen convencional a los trabajadores no sindicalizados cuando el sindicato contratante es mayoritario como ocurría en ese caso. En la parte resolutiva, se ordenó a la sociedad accionada que se aplique por igual los beneficios laborales de la Política Administrativa de Prestaciones Extralegales a los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, así como a los sindicalizados que renuncien a la Convención y los no sindicalizados beneficiarios de este acuerdo.

La Sala Plena confirmó tales posiciones en el fallo SU-169 de 1999 y advirtió “ que cualquier norma, incluso contractual o convencional, que en alguna forma coarte directa o indirectamente el ejercicio del derecho de asociación desconoce la normatividad constitucional, en cuanto ésta garantiza los derechos de asociación, a la libertad y a la autonomía personales”.

Los actos de discriminación consistieron en establecer mayores beneficios a los trabajadores del pacto colectivo que a los sindicalizados, por ejemplo los primeros tenían derecho a que la fundación suministrara los pañales para sus hijos o la donación de recursos superiores al fondo en que se hallaban afiliados los empleados que no pertenecen al sindicato.

En esa situación, se consideró que la Fundación accionada afectó los derechos a la igualdad y a la asociación sindical de los miembros del sindicato, así como quebrantó los mandatos contenidos en los Convenios 87 y 98 de la OIT, debido a que estableció mayores beneficios a los trabajadores no sindicalizados. En la parte resolutiva, la Corte ordenó que se implicaran las cláusulas del pacto colectivo que vulneraban los derechos demandados y extendió los beneficios negados a los trabajadores sindicalizados.

Más adelante, en las Sentencias T-012, T-020 y T-345 de 2007 [140] , esta Corporación conoció de las tutelas presentadas por trabajadores de una caja de compensación familiar, que eran miembros de un sindicato gremial (Sindicato Nacional de Trabajadores de Cajas de Compensación Familiar – Sinaltracaf). Los trabajadores manifestaron que el sindicato suscribió la convención colectiva con la caja de compensación familiar, y que en el año 2004 se había dictado un laudo arbitral que tuvo vigencia hasta el 31 de diciembre de ese año. En el laudo se reguló, entre otros temas, la forma en que debía incrementarse el salario de los trabajadores sindicalizados entre los años 2003 y 2004. Los actores ese entonces no denunciaron la convención para mantener los beneficios.

Paralelamente, la caja de compensación celebró pactos colectivos con los empleados no sindicalizados y estipuló que los salarios se incrementarían en los años 2005 y 2006, en consonancia con el IPC. La entidad demanda nunca reconoció esa prestación a los trabajadores sindicalizados.

En dichas oportunidades, se consideró que la caja de compensación accionada vulneró el derecho de asociación sindical, a la igualdad, al salario móvil a los actores, porque concedió a los trabajadores no sindicalizados el incremento de salario, mientras negó esa petición a los miembros de la asociación. Las sentencias sustentaron esa decisión en que “ el derecho fundamental a la asociación sindical se vulnera cuando se crean estímulos directos o indirectos para que los afiliados del sindicato se retiren de él o para desincentivar la afiliación al mismo. De esta manera, las condiciones laborales de los trabajadores sindicalizados y las de los no sindicalizados deben ser las mismas, y solamente es admisible la existencia de diferencias que estén debidamente justificadas con criterios objetivos y razonables. Por lo tanto, no puede el empleador suscribir pactos colectivos con los trabajadores no sindicalizados en los que les conceda más beneficios que a los trabajadores que pertenecen al sindicato, a no ser que demuestre que las diferencias se encuentran sustentadas en razones objetivas y razonables ” [141] .

De hecho precisó que “ cuando el empleador establece beneficios diferenciados entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, se configura una vulneración directa al derecho a la igualdad y mediata al derecho de asociación

sindical, pues con dicho trato diferenciado promueve la deserción sindical, debido a que sus miembros se ven discriminados en aspectos fundamentales de su relación laboral, por pertenecer a ese tipo de agremiaciones" [142] .

En tales providencias se ordenó a CAFAM que procediera a efectuar el aumento salarial correspondiente a los actores. A través de la sentencia T-570 de 2007, Sala Quinta de Revisión estudió la solicitud de amparo de derechos promovida por un empleado de la Universidad San Buenaventura, quien se encontraba vinculado al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleado Universitarios de Colombia –SINTRAUNICOL-.

El actor de ese entonces cuestionaba que su empleador suscribió un pacto colectivo con los trabajadores no sindicalizados, acuerdo que implicaba la concesión de ciertos beneficios que fueron negados a los trabajadores vinculados a la asociación sindical. En este evento, se concedió el amparo reclamado por el accionante y, de contera, ordenó a la Universidad San Buenaventura de Cali reconocer a favor del actor "los beneficios conferidos mediante pacto colectivo a los trabajadores no sindicalizados, excepto respecto de los cuales la universidad y el sindicato al cual pertenece el señor (…) ya hubieren llegado a un acuerdo directo" [143] .

También precisó que los efectos de la orden permanecerían hasta que el conflicto colectivo entre el sindicato y el empleador fuese solucionado. Lo antepuesto, porque no se había resuelto la solicitud de convocatoria al Tribunal de Arbitramento, de modo que las partes podían negociar [144] .

Una decisión importante en la línea jurisprudencial explicada sobre la discriminación en las relaciones de trabajo colectivo es la sentencia T-084 de 2012. En esa decisión, la Sala Octava de Revisión estudió la validez constitucional de la conducta de un empleador que comenzó a suscribir pactos individuales con trabajadores no sindicalizados beneficiarios de la convención colectiva de la empresa, mientras se encontraba latente un conflicto colectivo que surgió por la presentación del pliego de condiciones. Con la firma de los pactos, el signatario se hacía suscriptor de una prima de arraigo.

Esta Corporación concluyó que existió vulneración del derecho a la asociación sindical, dado que el acceso de los beneficios se encontraba supeditado a la renuncia de los derechos convencionales de los trabajadores no sindicalizados, situación que afecta al sindicato ya que no puede descontar los dineros de los beneficiarios de la convención. Aunado a lo anterior, se presentaron renuncias de los miembros del sindicato para acceder a ese régimen salarial. Al respecto, se llama la atención de que la sentencia reseñada consideró que se afecta el derecho a la asociación cuando los trabajadores beneficiarios de la convención renuncian a sus derechos con independencia de si pertenecen al sindicato.

Así mismo, la Sala estimó que se vulnera el derecho a la igualdad de los trabajadores sindicalizados, dado que los planes ofertados por la empresa implican que los empleados no asociados quedan con mejores condiciones que los primeros. Los efectos de la orden se existirían hasta que se presentara la solución del problema colectivo en que se encontraban el sindicato y la empresa.

Finalmente, en la sentencia T-619 de 2013 se analizó la demanda que solicitaba la protección por algunos miembros del sindicato SINTRAELECOL contra ELECTRICARIBE, porque la compañía violó sus derechos a la asociación sindical, movilidad salarial e igualdad, al incluir cláusulas en los contratos de trabajo que estipularon la renuncia a beneficios convencionales a cambio de una remuneración especial, o al pago de bonos así como de auxilios extra-salariales para los trabajadores no sindicalizados.

La Sala Quinta de Revisión verificó que en los contratos laborales se incluyó la renuncia a los beneficios convencionales para acceder a una suma mensual que recibiría el empleado. En caso de que el trabajador se beneficiara de la convención perdería dicho ingreso. Con base en ello, concluyó que la compañía " está incurriendo en un tratamiento discriminatorio que atenta directamente contra el derecho de libertad de asociación sindical, en la medida en que se coarta la oportunidad de pertenecer al sindicato desde la vinculación del trabajador" . Lo propio ocurrió con la práctica de bonos y auxilio,

dado que esos rubros solo benefician a quienes no pertenecen a la convención colectiva y al sindicato. En la parte resolutiva, la Corte ordenó a la compañía que modificara las cláusulas de renuncia a los beneficios convencionales. También le advirtió que se abstenga de incluir en los contratos laborales prebendas para dimitir de los derechos fijados en la convención. Y dispuso que la empresa tenía el deber de ofrecer prebendas similares a los bonos y auxilios.

Para esta Corporación, las renuncias de los derechos convencionales no solo afectan los derechos a la asociación sindical cuando esta es expresa, puesto que sus efectos negativos también se materializan cuando el trabajador dimite tácitamente de la aplicación del régimen convencional, lo que sucede en el evento en que suscribe un acuerdo que es incompatible con la normatividad sindical. Se resalta que ese acto impide que un trabajador acceda al régimen de la convención y que pueda hacer parte de las futuras negociaciones colectivas para su renovación, en razón de que tendrá un régimen definido y aplicable.

Lo propio produce en las hipótesis en que los trabajadores beneficiarios de la convención que no pertenecen a la organización renuncian a ese acuerdo colectivo, cuando se proponen mayores beneficios en otro documento extra-legal, régimen jurídico que excluye la aplicación de la norma colectiva.

Lo antepuesto, porque dejan de sumarse a la negociación que tienen los trabajadores con el patrono, al estar regulados por otro régimen. Además, la asociación de trabajadores deja de recibir la cuota que esa clase de empleados cancela al sindicato, dinero con el que la organización cumple sus principales funciones, entre las que se encuentran preparar los pliegos de condiciones, negociarlos y firmar las convenciones colectivas.

7.1.4. En este orden de ideas, la Sala Octava de Revisión precisa las siguientes reglas jurisprudenciales en relación con las discriminaciones a los trabajadores sindicalizados o los que se rigen por la convención:

i) La creación injustificada de estímulos a los trabajadores no sindicalizados se erige en violación del derecho a la igualdad respecto de los trabajadores sindicalizados. Ello, porque la concesión de beneficios no justificados a los trabajadores que no hacen parte de un sindicato, promueve la deserción del sindicato, habida cuenta que sus miembros se ven discriminados en aspectos de su relación laboral, por el sólo hecho de pertenecer a este tipo de asociaciones.

ii) El derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales para acceder a los beneficios de un pacto colectivo.

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

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

v) El derecho fundamental a la asociación sindical se vulnera cuando se crea estímulos directos o indirectos para que los trabajadores se retiren del sindicato o con el fin de que los empleados no sindicalizados beneficiarios de la convención renuncien a la aplicación del régimen convencional Derecho a la negociación colectiva. Reiteración jurisprudencial [145] 7.2.

El derecho a la negociación colectiva comprende el diálogo entre los empleadores y los trabajadores con el fin de establecer las condiciones de la relación laboral o regular sus condiciones de trabajo. La jurisprudencia de la Corte ha expresado que esa garantía no se agota en la presentación de los pliegos de condiciones. Además ha estimado que tiene un vínculo inescindible con el derecho a la asociación. También ha señalado que las convenciones y los pactos colectivos son formas de resolver los conflictos entre las partes de los contratos laborales. El Estado tiene el deber de regular las etapas de negociación, entre las que existe un deber del empleador de iniciar la discusión.

7.2.1. El artículo 55 de la Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva, el cual tiene la finalidad de regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Así mismo, ese enunciado constitucional impone al Estado el deber de promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

El artículo 2° del Convenio 154 de la OIT [146] se refiere al termino de negociación colectiva "un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros" [147] .

Las otras normas de rango constitucional que definen el derecho a la negociación colectiva son los Convenios 87 y 98 de la OIT (Supra 7.1). De un lado, los artículos 2º y 3° del Convenio 87 señalan que los trabajadores y los empleadores tienen el derecho de constituir sin autorización previa las organizaciones que estimen convenientes, así como afiliarse a las mismas con la única condición de observar sus estatutos. Así mismo, concede el poder de autogestión a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como la facultad normativa interna, al igual que el auto gobierno. Correlativamente, el Convenio impone el deber a las autoridades públicas de abstenerse de cualquier intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

De otro lado, el artículo 4° del Convenio 98 de la OIT establece que los Estados tienen el deber de adoptar las medidas adecuadas para estimular y fomentar la organización de empleadores y de trabajadores. Al mismo tiempo, tiene el deber de promover el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo. A fin de fomentar la negociación colectiva, este convenio resalta la autonomía de las partes y el carácter voluntario de las negociaciones.

Cabe recordar la Recomendación 163 [148] , que consiga la obligación que tiene el Estado de fomentar la negociación colectiva [149] 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 competicionarios 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" .

[150] 7.2.2. El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales" 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. Aunque, la Corte Constitucional ha precisado que el derecho a la negociación colectiva no se agota en la presentación de los acuerdos citados, puesto que " incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del 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 los empleadores y los trabajadores " [151] .

Adicionalmente, la jurisprudencia ha reconocido que el derecho a la negociación colectiva tiene una estrecha relación con la asociación sindical. Lo anterior, porque el primero permite que el segundo desarrolle la misión de proteger los

derechos y la dimensión instrumental del mismo. A pesar de ese vínculo, la negociación colectiva tiene autonomía frente a la asociación sindical, por cuanto que aquel es un medio que regula las relaciones laborales y carece de naturaleza fundamental, salvo que se vincule con la asociación sindical.

Empero, no puede negarse que la negociación colectiva es una garantía indispensable para las organizaciones sindicales, debido a que la imposibilidad de llegar a un acuerdo con el empleador volvería inocuas las finalidades de los sindicatos. " 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" [152] Precisiones sobre los pactos colectivos y las convenciones colectivas 7.3.

Los pactos y las convenciones colectivas son medios que tienen los trabajadores y los empleadores para resolver los conflictos que surgen en el desarrollo de la relación laboral. Sin embargo, tales acuerdos tienen destinatarios diferentes.

Así mismo, la Corte fijó las reglas jurisprudenciales para su coexistencia. 7.3.1. De un lado, el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo define a la Convención Colectiva de Trabajo a la celebrada "entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia".

El artículo 470 del CST y la doctrina [153] advierten sobre la extensión de la aplicación de la convención colectiva, figura que explica quiénes son los destinatarios de la norma al interior de una compañia. Así, en el evento en que el sindicato no supera la tercera parte de los trabajadores de una empresa, el acuerdo que la asociación realice es aplicable a sus miembros, a los trabajadores que adhieren el convenio colectivo sin ser afiliados a la organización, y a todo trabajador que se vincule al sindicato. En esos casos, los trabajadores deberán cancelar la cuota al sindicato. En el escenario en que la convención colectiva beneficie a un sindicato que agrupe más de la tercera parte de los trabajadores, el convenio se aplicará a todos los empleados de la empresa.

La jurisprudencia y la doctrina han advertido que la Convención Colectiva se erige como la fuente formal de derecho entre los empleadores y los sindicatos de trabajadores [154] . Esa norma jurídica resulta del acuerdo de las partes señalas y tiene la finalidad de regular las relaciones así como condiciones laborales.

"Las cláusulas convencionales de tipo normativo constituyen derecho objetivo, se incorporan al contenido mismo de los contratos de trabajo y, en tal virtud, contienen las obligaciones concretas del empleador frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el empleador frente a la generalidad de los trabajadores, vgr., las que fijan la jornada de trabajo, los descansos, los salarios, prestaciones sociales, el régimen disciplinario, o las que establecen servicios comunes para todos los trabajadores en el campo de la seguridad social, cultural o recreacional" [155] .

Además, como lo indica la jurisprudencia [156] , de la convención colectiva se puede deducir: "Es un instrumento de gran importancia en la regulación de derechos en las relaciones obrero-patronales;

tiene como referente constitucional el artículo 55 Superior en cuanto se garantiza el derecho de negociación colectiva; por su origen y finalidad carece del alcance nacional de las leyes; las partes que la celebraron, son las llamadas, en principio, a fijar su sentido y alcance, y se trata de una prueba de las obligaciones entre las partes, de suerte que cuando el derecho pretendido tiene como base una convención colectiva, no puede menos que acreditarse en juicio, toda vez que es fuente de derechos para quien la invoca en su favor y la prueba de la misma será su texto auténtico y el del acta de su depósito oportuno ante la autoridad competente, o cuando menos la certificación sobre el hecho del depósito, admitiéndose también la copia o la fotocopia simple siempre y cuando contenga la constancia del depósito [157] " .

La convención colectiva tiene la función de dar solución y finalizar los conflictos colectivos de trabajo con el fin de evitar que tales discusiones incurran en huelga. Por ende, esos acuerdos es un instrumento para la negociación [158] .

En la sentencia SU-1185 de 2001, la Sala Plena de la Corte consideró que las convenciones tiene la naturaleza de solmenes, porque la ley ha previsto para su eficacia ciertas formalidades: la Convención Colectiva debe constar por escrito y el acta debe depositarse oportunamente ante la autoridad laboral. De lo anterior se desprende que para acreditar derechos que tienen como fuente formal la Convención Colectiva es preciso aportar el texto auténtico y el acta de certificación sobre el depósito oportuno ante la autoridad laboral tal y como lo exige el artículo 469 del Código Sustantivo del Trabajo [159] .

En el fallo T-251 de 2010, la Sala Sexta de Revisión señaló que en una misma empresa pueden existir dos o más sindicatos y varias convenciones colectivas de trabajo.

7.3.2. De otro lado, los pactos colectivos son considerados como una forma de solucionar los conflictos entre los empleadores y los trabajadores. Sin embargo, regulan las condiciones laborares entre la empresa y los empleados que no pertenecen al sindicato, quien se reunirán en una coalición momentánea mientras se suscribe el acuerdo.

Así, el artículo 481 del CST señaló que: "…el pacto colectivo se celebra entre empleadores y trabajadores no sindicalizados y se aplica exclusivamente a los últimos que lo hayan suscrito o se adhieran posteriormente a ellos." .

La Corte ha considerado que los pactos entre trabajadores no sindicalizados y la empresa, constituye un desarrollo de la libertad patronal pero solamente son aplicables a dichas relaciones las disposiciones establecidas en el título II y III, capítulo segundo del C.S.T [160] .

Sin embargo, dicha potestad se encuentra restringida por normas constitucionales y legales. Por ejemplo, en los artículos 1, 4 numeral 2, y 95 superiores. A nivel legal, el ordenamiento jurídico impone la obligación al empleador de acatar la ley de respetar los derechos ajenos así como no abusar de los propios, obrar conforme al principio de solidaridad social, defender los derechos humanos y propender al logro y mantenimiento de la paz, lo cual se traduce en el establecimiento de relaciones laborales justas en todo sentido, además del reconocimiento y respeto de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales.

La Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia ha precisado que " el pacto colectivo, una vez es suscrito por el trabajador o este se adhiere a él, sirve para fijar las condiciones de rigen los contratos de trabajo".

[161] 7.3.3. Ahora bien, esta Corporación se ha interesado por definir las relaciones de interacción entre la convención y los pactos colectivos cuando dichas figuras coexisten en una compañía. En la sentencia SU-342 de 1995, la Sala Plena fijo los criterios de comparación de esas figuras de la siguiente forma:

"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 empleadores y los trabajadores no sindicalizados, mientras éstas se negocian "entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales por la otra".

e) El empleador 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’ ".

Ese enunciado normativo reconoce la supremacía de la organización sindical mayoritaria en relación con los trabajadores. Lo antepuesto con el fin de evitar que el empleador cree condiciones más favorables a una minoría a través de los pactos colectivos.

f) la coexistencia de los pactos colectivos y las convenciones implica que el primero se restringe a los derechos y valores que reconoce la Constitución.

g) “ Se afecta el derecho a la igualdad, cuando el pacto colectivo contiene cláusulas que crean condiciones de trabajo para los trabajadores no sindicalizados, diferentes a las previstas para los trabajadores sindicalizados, y las circunstancias fácticas no justifican desde el punto de vista de su diferencia, racionalidad, razonabilidad y finalidad un tratamiento distinto. Asi mismo se viola el derecho a la asociación sindical, porque las aludidas diferencias en las condiciones de trabajo estimulan la deserción de los miembros del sindicato, con el resultado de que un sindicato que antes era mayoritario se puede tornar en minoritario con las consecuencias jurídicas que ello implica e incluso puede llegar a desaparecer”.

Con base en esas reglas, las sentencias SU-569 y SU-570 de 1999 defendieron un criterio material del concepto de pacto colectivo para identificar un acto discriminatorio en un acuerdo extra-legal entre la empresa y los trabajadores. La Sala Plena desechó concepciones formalistas que pretendían hacer pasar un pacto colectivo por unos beneficios que el empleador decidió entregar a los trabajadores no sindicalizado. En esa labor, la Corte acudió a evaluar los efectos que tenían los presuntos convenios en las relaciones laborales. De ahí que advirtió que dichos acuerdos eran iguales a un pacto colectivo, puesto implicaba la negociación de la empresa con empleados no sindicalizados, escenario que significaba asumir el régimen de pacto individual y de renunciar a la convención, puesto que son incompatibles. Al respecto se manifestó que:

“ Frente a la realidad de que da cuenta el proceso considera la Corte que desde el punto de vista material la situación es la misma, porque unilateralmente la empresa, a través del Plan Voluntario de Servicios y Beneficios, ha producido unos efectos iguales a los de un pacto colectivo, suscrito con los trabajadores no sindicalizados; ello es asi, porque como el Plan contiene una oferta dirigida por la empresa a los trabajadores de acogerse o no a unas determinadas condiciones económico-laborales, la aceptación de dicha oferta por cada trabajador produce unos efectos jurídicos en el campo de las obligaciones laborales y al ser aceptado por un número plural de trabajadores, jurídica y materialmente, produce los mismos efectos de un pacto colectivo de trabajo. Es obvio, que el establecerse en el Plan mejores condiciones laborales se revela el inocultable propósito de discriminar a los trabajadores sindicalizados, desestimular su afiliación al sindicato, o promover su deserción del mismo.” Sin embargo, la Sala precisó que no se opone a que la empresa celebre pactos colectivos con sus trabajadores no sindicalizados, ni que coexistan esos acuerdos con la convención [162] .

En realidad se encuentra proscrito por la Constitución que el empleador cree mejores condiciones a los empleados que suscriban los pactos colectivos en relación con estado de las relaciones laborales con los trabajadores sindicalizados. “ Con respecto a la coexistencia entre pactos y convenciones colectivas, en el sentido de que las condiciones de trabajo que ofrezca la empresa, de modo general y en forma unilateral a sus trabajadores no sindicalizados, deben ser iguales a las establecidas en la Convención Colectiva, con el fin de garantizar el derecho a la igualdad (…) el problema no consiste en si la empresa o empleador puede o no unilateralmente crear beneficios o incentivos laborales de modo general para sus trabajadores, a través de mecanismos como el Plan Voluntario de Servicios y Beneficios pues ya se ha

dicho que ello si le está permitido, pero sujeto a que se respeten los derechos, principios y valores constitucionales, y, por lo tanto, que no se condicione la determinación de un trabajador de acogerse al Plan a la exigencia de renunciar al sindicato o de no afiliarse a él ” [163] .

Nótese que la jurisprudencia realza el vínculo de la asociación sindical con el derecho a la igualdad, dado que el reconocimiento de mayores beneficios a los empleados no sindicalizados significa una discriminación que lleva a la deserción de los miembros de organización de trabajadores para acceder a esas ventajas. Ello, en razón de que el empleado no escapa a sus necesidades y a las realidades materiales que tiene todo trabajador en la pretensión de adquirir más bienes y servicios. Por tanto, la simple desigualdad de prestaciones entre dichos sujetos quebranta la constitución y sus derechos fundamentales.

Para la Sala, se obtiene el mismo resultado cuando se pide renunciar al trabajador del sindicato que en el evento en que él queda excluido del régimen convencional, porque elimina la posibilidad de que el empleado discuta las futuras condiciones laborales, pues el trabajador ya tiene un régimen jurídico que se introdujo en su contrato de trabajo, el pacto colectivo. Además, dicha situación suprime la dimensión instrumental del derecho a la asociación sindical, dado que carece de sentido que un trabajador discuta con su empleador cláusulas que no le serán aplicadas. Por consiguiente, la exclusión del régimen convencional como resultado de una discriminación entre los trabajadores que se rigen por la convención y los que dirigen sus condiciones laborales con el pacto colectivo afecta el derecho a la asociación sindical.

7.3.4. En suma, la convención y los pactos colectivos son mecanismos que existen para solucionar los conflictos que surgen entre los empleadores y los empleados. Dichas figuras tienen similar regulación, empero se diferencia entre sus destinatarios. Así mismo, existe la posibilidad de que en una compañía se presente la coexistencia entre la convención y pacto colectivo, situaciones en que no se pueden utilizar los acuerdos para discriminar a los trabajadores sindicalizados y debilitar la organización. Esa regla también se aplica cuando a partir de la violación al derecho a la igualdad, se pretende excluir del régimen convencional a un trabajador, dado a la incompatibilidad entre la convención y el pacto colectivo.

Para la verificación de la validez constitucional de los beneficios o incentivos laborales que crea el empleador para sus trabajadores debe utilizase un criterio material que permita evidenciar si tales ventajas son un pacto colectivo que tiene la finalidad excluir beneficiarios de la convención.

Etapas del proceso de negociación 7.4. Las etapas del proceso de negociación colectiva son el desarrollo de la obligación que tiene el Estado para fomentar y promover el diálogo entre los empleadores y los trabajadores. Al respecto, el Código Sustantivo del Trabajo regula el procedimiento reseñado, estableciendo en su artículo 433 que el proceso inicia con la denuncia de la convención y la presentación del pliego de peticiones, oportunidad en la que el sindicato plasma sus inconformidades y propuestas de cambio, sobre las cuales se busca llegar a un acuerdo. Posteriormente, el empleador cuenta con 24 horas para iniciar conversaciones con la organización, y en todo caso, no más de 5 días para hacerlo. La Segunda etapa del conflicto colectivo se caracteriza por la huelga o el arbitraje 7.4.1.

Un conflicto colectivo comienza de dos formas [164] : i) la denuncia de la convención colectiva de trabajo y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical; o ii) la denuncia de ambas partes separadamente [165] .

En ambas situaciones, el conflicto se extiende hasta cuando se celebre una nueva convención colectiva de trabajo o se emita el correspondiente laudo arbitral [166] .

De una parte, la denuncia de la convención colectiva es el inicio de las etapas del conflicto colectivo. Ese acto puede entenderse como la manifestación de los empleadores y/o los trabajadores que tiene la finalidad de terminar la convención colectiva [167] .

Dicho acto de discusión jurídica puede atacar parcial o totalmente el acuerdo colectivo. La denuncia tiene por objeto que se presente una negociación entre los empleados y los empleadores para que se establezca una nueva norma que regule las condiciones laborales. Aunque, mientras ello no ocurra seguirá rigiendo la convención colectiva denunciada. Para que esa manifestación de voluntad tenga efectos la parte que ataca la convención debe radicar la denuncia ante el inspector de trabajo acompañado de tres copias.

El artículo 477 del Código Sustantivo del Trabajo advierte que la denuncia de la convención colectiva debe ser presentada dentro de los 60 días inmediatamente anteriores a su vencimiento. En caso de que el sindicato no manifieste que desea terminar con la convención ese acuerdo se prorrogara por 6 meses en 6 términos sucesivos, según establece el artículo 478 del CST.

De otro lado, los pliegos de peticiones son los escritos que contienen las pretensiones de los trabajadores que buscan modificar la convención, ya sea creando derechos inexistentes en ella o robusteciéndolos [168] .

El documento con las demandas de los empleados debe ser aprobado por la organización y presentado a los empleadores. El ordenamiento jurídico no establece los requisitos de dichos medios de generar conflictos. Tampoco fija un tiempo específico en que se debe presentar los pliegos de condiciones después de la denuncia de la convención. Sin embargo, el artículo 376 del CST ordena que el pliego de condiciones debe ser presentado al empleador a los dos meses posteriores de su aprobación, plazo que funge como máximo. Acto seguido, las partes en conflicto deben nombrar una comisión negociadora.

Cabe resaltar que la jurisprudencia de la Corte ha concedido una gran importancia a la presentación del pliego de petición, al punto que si esta no existe no ocurre el conflicto colectivo [169] .

7.4.2. La etapa de arreglo directo inicia en el instante en que las partes comienzan a dialogar. El Código entiende que tal fase “constituye la primera oportunidad que tienen tanto los trabajadores como los empleadores para llegar a un acuerdo a partir del pliego de peticiones formulado, antes de tomarse la decisión de declarar la huelga o de someter las diferencias a un Tribunal de Arbitramento”.

[170] En ese momento se presenta la oportunidad para que las partes discutan asuntos legales y temas de forma sobre el pliego de peticiones. “ Resulta lógico, que para dar inicio a la etapa de arreglo directo, previamente el empleador debe recibir a la organización sindical con el fin de dar inicio al proceso de negociación colectiv a” [171] Al respecto, el artículo 433 del CST establece una sanción administrativa para el empleador que se niega a iniciar las conversaciones de arreglo directo. El artículo 434 Ibídem consigna que el arreglo directo tiene un período de 20 días calendario, plazo que puede prorrogarse por otros 20 días como tiempo máximo de duración de dicha etapa.

7.4.3. En caso de existir acuerdo parcial o total, las partes firmaran la convención colectiva. En contraste, si prevalece el desacuerdo “se expresará el estado en que quedaron las conversaciones sobre el pliego de peticiones y se indicará con toda precisión cuales fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuales en los que no se produjo arreglo alguno”.

Con ello, dará por concluida la etapa de arreglo directo. 7.4.4. En ese escenario, los trabajadores tiene la opción de: i) declarar la huelga; o ii) acudir al Tribunal de Arbitramento. Tales posibilidades solo surgen cuando se agotó la etapa de arreglo directo.

7.4.5. Como resultado del requisito que tiene la primera etapa de la negoción colectiva, las Salas de Revisión han establecido que el empleador tiene el deber de acudir al arreglo directo siempre que se presente la correspondiente denuncia de la convención y la presentación de los pliegos de peticiones, puesto que si no acude los trabajadores no podrán ir a huelga o al Tribunal de Arbitramento.

En la sentencia T-251 de 2010, esta Corporación estudió el caso de un empleador que rechazó el pliego presentado por SINTRAIME, porque ese sindicato es de industria de las acerías, sector en el que la compañía no se desempeña. Se consideró que se vulneró el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la organización de trabajadores, debido a que la empresa se negó a iniciar etapa de arregló directo soslayando que el sindicato estaba acreditado en la autoridad de trabajo respectiva para iniciar la negociación colectiva. Además, precisó que en la compañía pueden existir dos convenciones, acuerdos celebrados con el sindicato gremial y la organización de trabajadores de la empresa.

Más adelante, la Sala Segunda de Revisión [172] concluyó que la compañía Ecodiesel Colombia S.A., vulneró el derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva de la organización sindical accionante, puesto desconoció la obligatoriedad de la resolución proferida por el Ministerio del Trabajo, acto administrativo que sancionó a la empresa y le ordenó seguir adelante con la etapa de arreglo directo. Para la Corte, la actuación del empleador constituye una obstrucción injustificada al proceso de negociación entre el sindicato y la empresa, que tiene por objeto optimizar las condiciones laborales, pues el derecho a la negociación colectiva garantiza el inicio de las conversaciones colectivas, más no implica la obligación de llegar a acuerdos concediendo lo peticionado. Esa decisión se sustentó en la siguiente regla de derecho: “ La omisión reiterada por parte de una empresa de iniciar conversaciones colectivas con el sindicato, aun cuando existe una Resolución del Ministerio del Trabajo, ordenando su inicio;

desconoce la fuerza vinculante de las decisiones de dicha entidad, es una práctica antisindical y vulnera la garantía constitucional a la negociación colectiva, pues obstruye de manera injustificada y desproporcionada la realización del proceso de negociación ” [173] .

No obstante, el amparo se concedió en forma transitoria, en razón de que el pliego adoleció de presuntas irregularidades. De manera reciente, la Sentencia T-711 de 2014 estimó que los empleadores tienen el deber de dar inicio a la etapa de arreglo directo ante la presentación de un pliego de peticiones. En uso de esa regla, esta Corporación señaló que no existía impedimento legal para que Cargo Tampa iniciara negociación con el sindicato ACDAC. Además, reprochó que la empresa no hubiese iniciado etapa de arreglo directo, pese a que el Ministerio del Trabajo lo ordenó. La orden de amparo consistió en que la compañía debía designar un árbitro, en la medida que la etapa de arreglo directo no tuvo resultado alguno, actuación que se adelantó como consecuencia del fallo de primea instancia del proceso de tutela.

7.4.6. Por consiguiente, el legislador estableció un procedimiento en el que los trabajadores y los empleadores pueden solucionar los conflictos colectivos.

Dicho procedimiento tiene las etapas de denuncia-presentación de pliegos de petición, el arreglo directo y de solución de conflicto por declaratoria de huelga o convocatoria a tribunal de arbitramento. Cabe resaltar que cada fase es un prerrequisito para entrar a la siguiente. Por eso, el empleador tiene el deber de iniciar la etapa de arreglo directo, so pena de afectar el derecho a la asociación sindical y negociación colectiva.

Caso concreto 8. En el asunto que ahora ocupa la atención de la Sala, se discute si la empresa AVIANCA S.A. desconoció los derechos a la asociación sindical, a la igualdad de los trabajadores: i) al establecer un régimen salarial con mayores prestaciones que la normatividad que aplica a los beneficiarios de la convención colectiva de trabajo; ii) al condicionar el acceso a los beneficios del PVB a la aceptación integral de la oferta del plan y/o a la modificación de la convención colectiva. Así mismo, se debe establecer si el empleador vulnera el derecho a asociación sindical y a la negociación colectiva del sindicato ADCAD, como quiera que se niega a iniciar la etapa de discusión con fundamento en que la asociación de trabajadores presentó por fuera de tiempo la denuncia de la convención.

Adicionalmente, como se advirtió en la formulación del problema jurídico, los jueces de instancia consideraron que la demanda era improcedente, porque carecía de legitimidad por activa y de cumplimiento de los principios de

subsidiariedad e inmediatez. También, señalaron que el representante del sindicato de ACDAC incurrió en temeridad.

El análisis de los casos puestos a disposición de la Sala se realizará dependiendo de los sindicatos que presentan las demandas. En el caso de ACDAC se estudiaran en forma conjunta los procesos de la referencia, toda vez que existen supuestos de hecho similares . En la hipótesis en que se involucra ACAV se analizará el asunto de manera individual. Además, para resolver los casos concretos, la Corte verificará la legitimación por activa y la procedibilidad de la acción de tutela. En el evento de que los procesos examinados sobrepasen el estudio de estos presupuestos formales, la Corte procederá a resolver de manera específica cada petición de los actores, con fundamento en los hechos y pruebas que obran en los respectivos expedientes acumulados y las consideraciones expuestas a lo largo de esta providencia.

Afiliados a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles ACDAC. 9. Como se mencionó, esta Corporación estudiará los problemas jurídicos formales, los cuales tiene que ver con establecer si: i) el capitán Jaime Hernández Sierra, el presidente del sindicato ACDAC, tiene la legitimidad por activa para solicitar la protección de los derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la igualdad de los pilotos que pertenecen a esa organización de trabajadores; ii) se configuró la temeridad en los expedientes T-4.371.787, T-4.376.027 así como T-4.536.832; y iii) las demandas de tutela cumplen con el principio de subsidiariedad.

Legitimidad por activa del presidente de sindicato de ACDAC para representar los derechos de los afiliados de la empresa. 9.1. En los procesos T-4.354.060 [174] y T-4.371.787 [175] , los jueces de instancia negaron las demandas constitucionales, por considerar que el presidente del sindicato ACDAC, el capitán Hernández Sierra, carecía de la legitimidad por activa para promover el amparo de derechos. Lo anterior, en razón de que el representante de la organización no aportó a los procesos de tutela de la referencia la manifestación de voluntad de los actores para la representación de sus intereses en cabeza del presidente de ACDAC.

De conformidad con la jurisprudencia, ya se ha señalado en la presente providencia que los sindicatos a través de su presidente pueden representar los derechos de sus afiliados, siempre que la vulneración de esas garantías implique la conculcación de los derechos de la asociación de trabajadores y no se agote en una pretensión de intereses individuales del empleado. Para ello, no es necesario aportar poder o manifestación de la facultad de representación, pues bastará demostrar que el demandante pertenece al sindicato (Supra 3.4).

El presidente del sindicato ACDAC representa los intereses de los pilotos asociados a dicha organización, quienes manifestaron que la empresa de aviación AVIANCA afectó sus derechos a la igualdad y a la asociación sindical, porque reconoció mayores beneficios a los trabajadores que no pertenecen a la organización. Así mismo, el representante advierte que esas conductas han afectado al sindicato, pues ha producido deserciones masivas de dicha asociación.

En el caso objeto de estudio, la Sala estima que la posible afectación de los derechos de los aviadores puede significar la violación a las garantías del sindicato, puesto que los hechos alegados por los peticionaros indican que existe la posibilidad de que se haya presentado una discriminación, en razón de que pertenecen a la organización de trabajadores.

Al mismo tiempo, se advierte que la discusión que presentan las acciones de tutela de la referencia se circunscribe en un conflicto colectivo que incluye de manera evidente una de las funciones de los sindicatos. Los pilotos no se encuentran solicitando la prevalencia de sus intereses individuales, sino la existencia de una supuesta vulneración de derechos que abarca a todos los miembros de la organización y por tanto la impacta.

Adicionalmente, una de las demandas [176] alega que existe la vulneración al derecho a la negoción colectiva, porque la sociedad de aviación se ha negado a iniciar la etapa de arreglo directo. Dicho argumento se relaciona directamente con el actuar del sindicato, toda vez que entre sus funciones se encuentra presentar pliegos así como negociarlos.

Entonces, puede que se hubiese presentado una conculcación indirecta y directa de los derechos fundamentales de la ACDAC, al quebrantar las garantías de los afiliados de la organización, o al desconocer el derecho a la negociación colectiva de esa persona jurídica. Esas situaciones otorgan la facultad al capitán Hernández Sierra de representar a sus compañeros.

En los procesos en los cuales el presidente del sindicato actuó como representante, esta Corporación observa que se allegó la prueba de que los tutelantes pertenecen al sindicato [177] , calidad que se demostró de dos maneras. De un lado, en los expedientes existen certificados de afiliación ACDAC [178] .

De otro lado, en el acervo probatorio se hallan los recibos de pago de los trabajadores, documentos que evidencian que en la nómina de los trabajadores se descuenta la cuota de afiliación al sindicato [179] .

En suma, el capitán Hernández Sierra tiene la legitimidad por activa para representar los derechos de los actores, toda vez que protege sus garantías y las de la asociación sindical. Además, demostró dentro del proceso que los actores pertenecen a ACDAC. Las condiciones enunciadas bastan para que el presidente de la citada organización tenga la posibilidad para incoar el amparo de los derechos de sus compañeros.

Inexistencia de la temeridad de las acciones de tutela de T-4.371.787, T-4.376.027 y T-4.536.832 9.2. Los funcionarios jurisdiccionales consideraron que se configuró la institución de la temeridad en los procesos T-4.371.787, T-4.376.027 y T-4.536.832.

Como se reseñó en la parte motiva de esta providencia, la temeridad se constituye en los eventos en que el demandante presenta varias acciones de tutela frente a hechos idénticos, actuación que debe ser dolosa y de mala fe (Supra 4.1). Adicionalmente, se advirtió que el juez constitucional debe tener en cuenta la legitimidad por activa en las situaciones en que los sindicatos y sus afiliados concurren a los estrados judiciales para solicitar la protección de sus derechos por vía de tutela (Supra 4.4).

9.2.1. La Sala agrupará el estudio de ese requisito formal en los proveídos T-4.371.787 y T-4.376.027, dado que en aquellos procesos el capitán Hernández Sierra representó a varios pilotos. Además los jueces de instancia manifestaron que la temeridad se generó con relación a la misma decisión, el radicado T-4.369.843.

En el expediente T-4.376.027, el Juzgado Treinta Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá consideró que el capitán Hernández Sierra incurrió en temeridad con la demanda de ese proceso, puesto que existió identidad de partes, objeto y causa con la sentencia proferida por el Juzgado Sesenta y Nueve Penal Municipal con control de Garantías de Bogotá (Expediente T-4.369.843). Al respecto, justificó la igualdad de esos elementos de la siguiente forma: i) identidad de partes: en los dos procesos el actor es el señor Hernández Sierra con independencia que en el expediente T-4.376.027 hubiese actuado como representante de pilotos afiliados al sindicato y en el expediente T-4.369.843, el citado aviador propuso la tutela a nombre propio. Lo anterior, en razón de que en ambos trámites solicitó la protección a todos los pilotos sindicalizados; ii) identidad fáctica: en los procesos señalados se discutieron los mismos hechos sobre la posible vulneración al derecho a la asociación sindical por no extender los beneficios del PVB, situación que ha producido la desafiliación de los miembros de ACDAC; y iii) identidad de causa petendi: en ambos procesos el peticionario solicitó la protección de los mismos derechos así como pretensiones.

En el expediente T-4.371.787, el Juez Treinta Penal del Circuito con funciones de Conocimiento de Bogotá concluyó que la improcedencia de la acción de tutela se manifiesta en su temeridad. Lo anterior, puesto que se presentó una demanda previa a la actual tutela, que correspondió por reparto al Juzgado 69 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y en segunda instancia, al Juzgado Cuarto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá (T-4.369.843). El Juzgado sintetizó que entre estas dos acciones existe identidad de: i) demandante, puesto que la representación de un número mayor o menor de pilotos sindicalizados no cambia la naturaleza del demandante; ii) causa

pretendi, dado que se realizó la misma solicitud de amparo en ambas acciones, pretensión que corresponde al reconocimiento de los beneficios económicos del PVB a pilotos sindicalizados que no aceptaron la oferta de AVIANCA S.A.; y iii) fáctica, debido a que se plantea la misma problemática sin ofrecer hechos nuevos. En este sentido, se consideró que el accionante abusó de su derecho de acción, al intentar revivir un asunto que los jueces de tutela estudiaron.

Frente a los asuntos, la Sala estima que no se consumó la figura procesal de la institución de la temeridad, dado que la identidad de partes es inexistente. En los expedientes T-4.371.787 y T-4.376.027, la legitimidad por actica se identificó en varios pilotos que fueron representados por el capitán Hernández Sierra. En contraste en el proceso de T-4.369.843, el presidente del sindicato actuó a nombre propio solicitando la protección de sus derechos a los jueces constitucionales. Por ende, las víctimas de la presunta vulneración de los derechos fundamentales son diferentes, calidad en la que reside la institución de legitimad en la causa por activa.

Nótese que en los primeros procesos el capitán Hernández Sierra concurre como representante de varios de sus compañeros, mientras en el segundo radicado él mismo acude ante los jueces para que salvaguarden sus derechos. De ahí que, es adecuado concluir que no existe identidad de partes, puesto en los trámites T-4.371.787 y T-4.347.027 el capitán funge como representante y no como parte procesal.

Se recuerda que en las demandas de tutela en las que se involucran los sindicatos debe revisarse con suma atención la legitimidad por activa, diligencia que los jueces de instancia no tuvieron, puesto que no diferenciaron las distintas figuras procesales en la que intervino el presidente de ACDAC en los citados procedimientos. Así mismo, olvidaron que el caso estudiado implica un análisis sobre la presunta vulneración de los derechos indirectos de una asociación sindical, escenario que advierte la afectación de las garantías esenciales de sus miembros así como de la organización de trabajadores.

Tampoco son de recibo los argumentos de los jueces de instancia que indicaron que la temeridad se justificó en que el capitán solicitó la protección a los derechos de todos los pilotos en las dos demandas, porque ello no elimina la diferencia en la legitimad por activa en los dos procesos. Aceptar la argumentación de los jueces de instancia impediría que los miembros del sindicato soliciten la protección a sus derechos fundamentales, premisa que a todas luces quebranta el principio de la administración de justicia.

Por consiguiente, en los expedientes reseñados no se configuró la institución de la temeridad, en razón de que la triple entidad requerida es inexistente, debido a que se presentó la diferencia de partes en los trámites analizados.

9.2.2. En trámite T-4.536.832, el despacho de primera instancia a cargo del Juzgado Sesenta y Cuatro Penal Municipal con Función de Control de Garantías consideró que la demanda promovida por el presidente del sindicato incurrió en temeridad, porque este representó los derechos de los pilotos Francisco Luis Kocka López, Alejandro Londoño Garavito y Yeison Galeano Jiménez en el expediente T-4.376.027. El presidente del sindicato impugnó esa decisión argumentando que los pilotos fueron excluidos del amparo de primera instancia que otorgó el Juez Tercero Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá en el proceso T-4.376.027, debido a que no acreditaron la afiliación al sindicato (supra 1.5.2 y cita 40). Ante esa argumentación, el Juez Veintiuno Penal de Conocimiento – segunda instancia del expediente T-4.536.832- estimó que la demanda de tutela no es temeraria, dado que el juez del trámite T-4.376.027 excluyó a los trabajadores Kocka López, Londoño Garavito y Galeano Jiménez de la tutela de derechos, de modo que frente a ellos no se presentó pronunciamiento alguno. También manifestó que el juez de segunda instancia del proceso T-4.376.027 declaró improcedente el amparo. Entonces, no existió una actuación desleal del presidente del sindicato y podía presentarse una nueva tutela en representación de esos pilotos.

Con relación a la hipótesis descrita, esta Corporación concluye que no se configuró la institución de la temeridad en el expediente T-4.536.832 en relación con proceso T-4.376.027, en la medida que no existieron dos decisiones de fondo sobre los derechos de los actores Luis Francisco Kocka López, Alejandro Londoño Garavito y Jeison Galeano Jiménez. En el trámite T-4.376.027, los jueces de instancia no estudiaron de fondo las demandas de los citados trabajadores, como quiera que el a quo de ese proceso excluyó a esos aviadores del amparo y el ad quem declaró improcedente la demanda, porque consideró que se incurrió en temeridad en relación con expediente T-4.369.843. Entonces en el radicado T-4.376.27, la presunta vulneración de los derechos de los señores Londoño Garavito, Kocka López y Galeano Jiménez jamás fue analizada de fondo por un juez constitucional.

Para la Sala, esa situación facultó a los actores para que presentaran una nueva acción de tutela con el objeto de que la posible vulneración a sus derechos sea estudiada. Esa situación aconteció en el proceso T-4.536.832. Adicionalmente, no se evidencia un actuar doloso o de mala fe del representante del sindicato, dado que era razonable creer que estaba facultado para promover otra demanda, pues en la primera ocasión los jueces constitucionales no estudiaron el caso de los pilotos citados. Tales consideraciones fueron desatendidas por los funcionarios jurisdiccionales que declararon la temeridad de las demandas.

Por consiguiente, en el expediente T-4.536.832 es inexistente la temeridad alegada por el juez de segunda instancia, dado que en el primer proceso no se estudió la situación fáctica o la pretensión es de los señores Luis Francisco Kocka López, Alejandro Londoño Garavito, Jeison Galeano Jiménez.

Cumplimiento de las reglas de subsidiariedad e inmediatez en las demandas de tutela 9.3. En este acápite de la providencia se evaluará el cumplimiento de los principios de subsidiariedad además de inmediatez. En dicho análisis se incluirá la verificación de la procedibilidad de la acción de tutela para estudiar los asuntos en los que se presenta una presunta afectación a los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los actores, así como a la negociación colectiva de ACDAC.

9.3.1. Acerca del primer aspecto, la Sala debe recordar que el Decreto 2591 de 1991 y el precedente constitucional establecen que en principio la acción de tutela es procedente, siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico. Esta regla que se deriva d el carácter excepcional y residual de la acción de tutela, cuenta con dos excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en: i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable;

y ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante. En la materia analizada, esta Corporación ha señalado que la acción de tutela se convierte en el medio adecuado para conjurar la vulneración de los derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva, a la igualdad y al trabajo que padecen las organizaciones de trabadores, así como sus miembros, porque tales titulares de derechos carecen de herramienta procesal ordinaria de naturaleza judicial que detenga la afectación a esos principios constitucionales. Ello ocurre cuando el patrono ejerce actos de discriminación contra los miembros del sindicato o se niega a negociar con la asociación de los trabajadores (supra 5).

En ese estado de cosas, la Corte advierte que las demandas de tutela son procedentes para que el juez constitucional analice la presunta vulneración de derechos que padecen los miembros del sindicato de ACDAC, debido a que AVIANCA negó la extensión de ciertos beneficios del PVB a los pilotos sindicalizados. Lo anterior, en razón de que los actores carecen de medio idóneo y eficaz de defensa judicial para proteger sus derechos fundamentales.

Además, los peticionarios se encuentran en una especial situación de subordinación e indefensión respecto de su empleador. Se recuerda que en este caso, los procesos ordinarios carecen de la amplitud requerida para que el juez tenga

como objeto estudio el derecho a la igualdad.

Lo propio sucede con la presunta afectación del derecho a la negociación colectiva, hechos que se soportan en que AVIANCA se ha negado a iniciar la etapa de arreglo directo. El derecho a la negociación colectiva tiene un vínculo inherente al derecho a la asociación sindical y en esas hipótesis el ordenamiento jurídico no ofrece medios ordinarios para proteger esas garantías.

Aunado a lo anterior, las Salas de Revisión han advertido que la demora en inició de los diálogos crea las condiciones para que se configure un perjuicio irremediable que repercute en los derechos del sindicato.

La negativa de la empresa accionada de iniciar la negociación colectiva impide que ACDAC acuda al esquema de resolución de conflictos colectivos establecidos por el legislador, ya que la omisión en iniciar la etapa de arreglo directo evita que se continúe con el citado procedimiento, verbigracia huelga o conformar un tribunal de arbitramento.

La Sala reitera que el trámite administrativo sancionatorio adelantado por el Ministerio del Trabajo no puede desplazar la acción de tutela, dado que es un mecanismo administrativo, naturaleza que incumple la condición cualificada que debe tener un medio de defensa idóneo y eficaz, que responde al carácter judicial de la herramienta procesal. La consideración expuesta aplica para todo tipo de hipótesis en que se evalué la procedibilidad de una acción de tutela.

9.3.2. En relación con el principio de inmediatez, la Corte Constitucional ha establecido que si bien no existe un término legal concreto para la interposición de la acción, esta debe proponerse dentro del plazo razonable a la vulneración de los derechos fundamentales.

De un lado, la Corte encuentra que los actores cumplieron el principio de inmediatez, dado que promovieron las acciones de tutela en un tiempo razonable a la ocurrencia de los hechos que fundamentaron la demanda. Desde octubre del año 2013, la empresa demandada ha proferido diferentes comunicados invitando a los trabajadores de AVIANCA que se adhieran al PVB. Las acciones de tutela han sido presentadas entre los meses de noviembre [180] de esa anualidad y junio de 2014 [181] .

En ese interregno en algunos casos ha comprendido 7 meses, plazo razonable si se tiene en cuenta la dinámica de dialogo entre la empresa de aviación demandada y el sindicato. En ese tiempo, el presidente del sindicato ha solicitado la extensión de los beneficios del PVB para los miembros del ACDAC, por ejemplo en petición del 13 de febrero de 2013 [182] .

Así mismo, la compañía ha ofrecido la oferta del plan en varias ocasiones, entre ellas el 26 de septiembre de 2013. También AVIANCA ha negado la extensión de tales beneficios de forma individual en ese lapso del tiempo, una muestra de ello ocurrió con el capitán Julián Gustavo Pinzón Saavedra, a quien la empresa informó que no podía extender las ventajas del PVB, el 22 de octubre de 2013 [183] .

Tales medios de convicción evidencian que ha existido un contexto prolongado, en el que se hallan los supuestos fácticos analizados y de los que su inmediatez se extiende en el tiempo.

Adicionalmente, la presunta vulneración que alegan los tutelistas es actual, en la medida que la empresa no ha reconocido la extensión de los valores de PVB, pues ellos no han suscrito dicho acuerdo.

De otro lado, la demanda que aduce la vulneración del derecho a la negociación colectiva [184] se presentó dentro de un tiempo razonable, toda vez que se interpuso dos meses después de que la compañía negara el inicio de las negociaciones, el 7 y 13 de enero de 2014. Además, la presunta vulneración es actual, debido a que ACDAC y la empresa AVIANCA no han iniciado la etapa de arreglo directo, y la compañía continua fundamentando esa situación en que el sindicato denunció la convención de forma extemporánea.

9.3.3. En suma, las acciones de tutela son procedentes, porque: i) es el medio idóneo y eficaz que tiene los accionantes para evitar la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, derivados de la discriminación que establece mayores beneficios a los trabajadores que no se benefician de la convención, o de la negativa de iniciar la etapa de arreglo directo (subsidiariedad); y ii) las demandas de tutela se presentaron en un tiempo razonable de la vulneración de los derechos del actor, máxime cuando la afectación alegada es actual (inmediatez).

Vulneración indirecta a los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de ACDAC derivada de la afectación de los derechos de sus afiliados 9.4.

Los peticionarios adujeron que la sociedad demandada vulneró sus derechos fundamentales a la asociación sindical, a la igualdad, por cuanto estableció un pacto colectivo con mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo y que solo se reconoce a los empleados no sindicalizados. Esas medias constituyen una forma de presión que pretende disminuir a la organización de trabajadores.

Además, advirtieron que la adopción del PVB implica perjudicar en diferentes partes a la convención colectiva de trabajo. Por su parte, los abogados de la sociedad demandada adujeron que su representada no ha incurrido en acto alguno de discriminación, pues ha ofrecido la oferta del plan a todos los pilotos, incluidos los sindicalizados. Subrayó que el PVB es un régimen jurídico que se creó con el fin de beneficiar a los trabajadores, acuerdo que no se corresponde con un pacto colectivo. Manifestó que la negativa de otorgar las prestaciones a los peticionarios se sustentó en que ellos deben aceptar el PVB de forma integral, dado que el principio de inescindibilidad salarial impide que un empleado regule su relación laboral con dos normas distintas. Ante eso, recalcó que los beneficios del PVB y el bono especial dependen de la suscripción de ese documento y no de la pertenencia al sindicato por parte del empleado.

Adicionalmente, advirtió que la empresa no pretende desincentivar la afiliación al sindicato. Incluso, el número de miembros de ACDAC ha aumentado. En realidad, la disminución de los afiliados se debe a que la organización de trabajadores ha expulsado a sus miembros.

9.4.1. La Sala estima que se encuentra en una discusión colectiva que enfrenta la aplicación de dos regímenes jurídicos que regulan las condiciones de trabajo de los pilotos de la compañía de AVIANCA y los efectos que estos tienen. Por ello, es determinante identificar qué naturaleza tiene el PVB y si este es un pacto colectivo, máxime cuando definirá sus destinatarios, así como las consecuencias de su suscripción.

Esas precisiones son necesarias para establecer si existe en el caso concreto vulneración a los derechos a la igualdad y a la asociación sindical.

9.4.2. En la parte motiva de esta sentencia, se precisó que se debe usar un criterio material para analizar si los planes o beneficios extra-legales que ofrece el patrono son pactos colectivos. La herramienta de solución de conflictos se caracteriza en que “ es un acto jurídico por medio del cual los trabajadores no sindicalizados pueden disfrutar de prerrogativas durante la ejecución del contrato de trabajo y solamente son beneficiarios del mismo los trabajadores que lo acepten expresamente, firmándolo o expresamente adhiriéndose a él ” [185] .

El balance constitucional actual de la materia desecha el criterio formal para identificar un pacto colecto, de modo que esa calidad no se sujeta al cumplimiento de requisitos o formalidad alguna (Supra 6.33 y 6.34).

La Sala considera que el Plan Voluntario de Beneficios en realidad es un pacto colectivo, toda vez que tiene los efectos de esa medio de solución de conflictos, el cual es suscrito por empleados no sindicalizados.

Lo anterior, en razón de que el PVB ofrece unas condiciones laborales que la empresa dirige a los pilotos que laboran en ella, régimen que regulará el desarrollo de la relación laboral. Si bien es cierto que se ofreció tanto los trabajadores no sindicalizados como a los sindicalizados, también los es que la aceptación del PVB por parte del trabajador implica que

él se adhiere de forma integral a la oferta del plan, efecto jurídico idéntico a un pacto colectivo, pues bajo esas premisas es inaplicable la convención colectiva, por incompatibilidad. Cabe resaltar las múltiples respuestas de AVIANCA a los pilotos sindicalizados que no suscribieron el PVB, documentos que indican que no pueden beneficiarse de dos regímenes . Es más, el argumento del principio de inescindibilidad salarial opera como forma de exclusión entre el PVB y la convención colectiva a manera de la incompatibilidad que existe entre el régimen del pacto colectivo y el convencional.

Al respecto, las clausulas 3 y 4 del plan voluntario de beneficios propuesta por la empresa AVIANCA para los años 2009 -2013, documento que fue renovado con las firmas de la oferta del plan, fijó la aplicación integral del régimen de beneficios. En especial, indicó que es incompatible con otras fuentes de derechos, por ejemplo otras convenciones o planes de beneficios. Aunado a lo anterior, las clausulas 2 A y B de la Convención Colectiva ACDAC – AVIANCA 2009-2003 establecieron que el régimen colectivo se aplica de manera integral, de modo que no puede existir aplicación parcial de la misma. También, advierte que este es incompatible con las demás fuentes de derechos existentes en la compañía, por ejemplo otras convenciones o planes de beneficios. Por consiguiente, los dos documentos reseñados muestran su incompatibilidad con la suscripción a otros regímenes, escenario que impide su aplicación simultánea.

Tales cláusulas muestran de forma evidente que sus consecuencias jurídicas son iguales a las que tiene el pacto colectivo. Así, la suscripción del PVB por parte del trabajador individual produce efectos en las obligaciones laborales que regirá su contrato de trabajo, por ejemplo formas de salario global o prima de alimentación, tal como indica la propuesta de oferta del plan [186] .

En el mismo sentido, la aceptación del PVB por varios empleados produce los efectos de un pacto colectivo, al punto que implica la renuncia a la convención.

9.4.3. Sin embargo, el ordenamiento jurídico no impide que la empresa formule un pacto colectivo con el fin de mejorar las condiciones de sus trabajadores. Incluso, reconoce la posibilidad de que en una compañía coexistan la convención y el pacto colectivo. Lo que la Corte ha proscrito es que se utilicen los acuerdos para discriminar a los trabajadores sindicalizados y debilitar la organización, situación que ocurre cuando el empleador crea mejores condiciones a los empleados que suscriban los pactos colectivos en relación con el estado de las relaciones laborales que tienen los trabajadores sindicalizados. Esa regla también se aplica cuando a partir de la violación al derecho a la igualdad, se pretende excluir del régimen convencional a un trabajador, dado a la incompatibilidad entre la convención y el pacto colectivo (Supra 6.3.4).

Se advierte que los juicios sobre la existencia de actos de discriminación del empleador contra un sindicato se encaminan a determinar si un conjunto de hechos, valorados según las normas de la experiencia y la sana crítica, que tienen lugar en el marco de unas relaciones obrero patronales, evidencian o no la presencia de una línea de conducta de la empresa en contra de la existencia y normal funcionamiento de una organización sindical [187] .

Lo anterior implica un análisis del contexto en que se presentan las relaciones laborales. 9.4.3.1. En atención a ello, la Sala procederá a contrastar el Plan Voluntario de Beneficios con la convención colectiva celebrada entre ACDAC y la sociedad AVIANCA para identificar si aquel cuenta con mayores beneficios que ésta. Luego evaluará el contexto del conflicto colectivo entre patrono y trabajadores para identificar si existieron actos de discriminación.

Salario/prestac. Plan Voluntario Beneficios 188 Convención Colectiva 189 Remuneración mensual Sueldo básico que se compone de un salario global que incluye: básico, horas de vuelo garantizadas, prima de equipo, prima de comando fija y variable nacional, prima de antigüedad, horas extras, nocturno y trabajo en días dominicales y festivos. Por ejemplo los valores del salario global un piloto de A 330/787 asciende a $ 12.457.025. –C 23- Sueldo básico (C 25 y 91) que se compone de un salario global que incluye: básico, horas de vuelo garantizadas, prima de equipo, prima de comando fija y variable nacional, prima de antigüedad, horas tripadi, horas extras, nocturno y trabajo en días dominicales y festivos.

Por ejemplo, los valores del salario global un piloto de A 330/787 asciende a $ 11.139.872. Auxilio de alimentación Pago mensual. - por ejemplo el piloto de A 330/787 recibe $ 4.504.475. –C 23- Solo se reconoce a los pilotos con salario integral.

Por ejemplo el piloto de A 330/787 recibe $ 3.133.031 –C-91 B-. Prima de alimentación Se reconoce a los pilotos en ejercicio y se incrementa en cada por ejemplo el piloto A 330/787 recibe $ 903.588. –C 28-.

Se reconoce a los pilotos en ejercicio –C 38- por ejemplo el piloto A 330/787 recibe $ 638.168. Prima de antigüedad Se propone un pago mensual que depende del tiempo de servicio, por ejemplo el piloto de A 330/787 recibe $ 130.349. – C 27- Se propone un pago mensual que depende del tiempo de servicio, por ejemplo el piloto de A 330/787 recibe $ 116.566. –C 88- Salario integral Se cancela a los aviadores jubilados que laboran en la empresa y que firmaron el otrosí. Por ejemplo el piloto de A 330/787 recibe $ 9.499.207.

Se cancela a los aviadores jubilados que laboran en la empresa y que firmaron el otrosí. Por ejemplo el piloto de A 330/787 recibe $ 8.494.802. –C 114- Auxilio de transporte Desembolso de $ 490.065 que se desembolsará a los pilotos que usen sus propios vehículos para transportarse desde su vivienda al aeropuerto y viceversa –C 28- Desembolso de $ 438.247 que se desembolsará a los pilotos que usen sus propios vehículos para transportarse desde su vivienda al aeropuerto y viceversa –C 111- Prima de vacaciones Pago de dinero equivalente a 19 días de salario global que devengue el trabajador al momento de disfrutar sus vacaciones –C 30- Pago de dinero equivalente a 18 días de salario global que devengue el trabajador al momento de disfrutar sus vacaciones –C 97- Auxilio de maternidad Cancela una prima por cada hijo de los trabajadores que nazca asciende a $ 262.267 Cancela una prima por cada hijo de los trabajadores que nazca asciende a $ 234.536 Auxilio por traslado permanente Pago de una auxilio de $ 1.623.735 caso de que la compañía lo determine. Además, incluye 5 habitaciones en un hotel–C 36- Pago de una auxilio de $ 1.452.045 caso de que la compañía lo determine. Además, incluye 5 habitaciones en un hotel–C 121- Auxilio educativo Entrega de dinero al piloto con hijo en edad escolar con el objeto de costear la matricula, valor que corresponde a: primaria $ 36.536.oo; bachillerato $ 48.704.oo; universidad $ 65.769 –C 39- Entrega de dinero al piloto con hijo en edad escolar con el objeto de costear la matricula, valor que corresponde a: primaria $ 32.673.oo; bachillerato $ 43.554.oo; universidad $ 58.815.oo –C 48- Viáticos viáticos en los casos que el aviador deba pernoctar, valores que incluyen hotel, auxilio que se divide en: nacional (más de 12 horas y hasta 24 $45.376.oo; menos de 12 horas que incluya periodo de descanso $ 22.705.oo); internacional (más de 12 horas y hasta 24 que incluye periodos de descanso en vuelos fuera del continente americano USD 73.oo, en vuelos dentro del continente USD 71.oo; menos de 12 horas que incluye descanso en vuelos fuera del continente americano USD 47.oo, en vuelos dentro de dicho espacio USD 46.oo) –C 41- viáticos en los casos que el aviador deba pernoctar, valores que incluyen hotel, auxilio que se divide en: nacional (más de 12 horas y hasta 24 $40.578.oo; menos de 12 horas que incluya periodo de descanso $ 22.304.oo); internacional (más de 12 horas y hasta 24 que incluye periodos de descanso en vuelos fuera del continente americano USD 73.oo, en vuelos dentro del continente USD 71.oo; menos de 12 horas que incluye descanso en vuelos fuera del continente americano USD 47.oo, en vuelos dentro de dicho espacio USD 46.oo) –C 120-- Prima de navegación Dinero entregado al aviador para operaciones: i) nacionales (más de 12 horas y hasta 24 $31.440.oo; menos de 12 horas que incluya periodo de descanso $ 17.111.oo); internacional (más de 12 horas y hasta 24 horas que incluye periodos de descanso en vuelos fuera del continente americano USD 28.oo, en vuelos dentro del continente USD 22.oo;

menos de 12 horas que incluye descanso en vuelos fuera del continente americano USD 13.oo, en vuelos dentro de dicho espacio USD 13.oo) –C 42- Dinero entregado al aviador para operaciones: i) nacionales (más de 12 horas y hasta 24 $ 28.116.oo; menos de 12 horas que incluya periodo de descanso $ 15.302oo); internacional (más de 12 horas y hasta 24 horas que incluye periodos de descanso en vuelos fuera del continente americano USD 28.oo, en vuelos dentro del continente USD 22.oo; menos de 12 horas que incluye descanso en vuelos fuera del continente americano USD 13.oo, en

vuelos dentro de dicho espacio USD 13.oo) –C 95- Incentivo por no ausentismo Pago a los Comandantes que no presenten novedades de ausencia, dinero que asciende a: i) cero días de ausentismo $ 225.000; ii) 1 día de ausentismo $ 112.500; iii) 2 días de ausentismo $ 98.480; iv) 3 días de ausentismo $ 65.653; y v) más de tres días de ausentismo $ 0. Los pilotos y primeros oficiales recibirán el pago de acuerdo al tiempo de servicio en la compañía y al equipo comandado, el dinero que asciende a: i) cero días de ausentismo $ 175.001; ii) 1 día de ausentismo $ 131.008; iii) 2 días de ausentismo $ 98.480; 3 días de ausentismo $ 65.653; y iv) más de tres días de ausentismo $ 0 –C 48- Pago a los pilotos y copilotos que no presenten novedades de ausencia, dinero que asciende a: i) cero días de ausentismo $ 150.000; ii) 1 día de ausentismo $ 117.423; iii) 2 días de ausentismo $ 88.046; iv) 3 días de ausentismo $ 65.653; y v) más de tres días de ausentismo $ 0. –C 92ª- Seguro de vida La empresa pagará el seguro de vida por muerte en accidente de trabajo $ 201.657.254.oo –C 65- La empresa pagará el seguro de vida por muerte en accidente de trabajo $ 180.334.877.oo –C 102- Uniformes Uniformes confeccionados sobre medidas y elaborados con material nacional: Entre ellas se encuentran las siguientes prendas: i) 1 chaqueta cada año; ii) 2 pantalones cada año; iii) 2 corbatas cada año; iv) 1 juego de presillas cada año; v) 3 camisas semestrales; vi) 1 maletín cada 2 años; vii) 1 Kepis cada tres años; viii) 2 forros para Kepis; ix) 1 gabardina cada 4 años para los pilotos que viajas a áreas con estaciones; x) por una sola vez el suministro del escudo de la compañía y un computador Jeppensen .

Reconocerá la suma de $ 32.474 –C75- Uniformes confeccionados sobre medidas y elaborados con material nacional. Entre ellas se encuentran las siguientes prendas: i) 1 chaqueta; ii) 2 pantalones; iii) 2 corbatas; iv) 1 juego de presillas; y v) 3 camisas semestrales. Reconociendo a la suma de $ 29.040 –C 119-.

Aumento de valores Todos los valores reseñados aumentaran cada año el IPC más el 0.75 % -C 76- Todos los valores reseñados aumentaran cada año al IPC.

Bono especial Bonificación constitutiva de salario, equivalente a un incentivo variable al 80 % de cumplimiento. Retroactividad a 1º abril de 2013. Por ejemplo, la compañía cancelaría a un piloto de A320 con antigüedad de 7 años $ 7.449.252. y el mismo aviador con 17 años de antigüedad recibirá $ 9.166.171 No existe el ítem Con base en el cuadro presentado, la Sala concluye que comparativamente, el PVB reconoce mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo, ventajas que en algunos casos se representan en los valores de las prestaciones y en otras en su objeto mismo.

En primer lugar, los dos documentos reconocen una remuneración mensual con igual número de ítems. Así mismo, esos valores eran similares en el año 2013, debido a la indexación sobre el IPC que tiene la convención. Sin embargo, a partir de 2014 la equidad salarial se rompió, toda vez que el PVB establece que elevará los beneficios y auxilios en un 0.75 % por encima del IPC, porcentaje que supera al que ofrece la convención que se agota en el IPC. Ese acrecentamiento es elevado si se tiene en cuenta que muchos de los valores se utilizan para establecer el ingreso mensual del trabajador. Cada mes los empleados que suscribieron el PVB recibirán un mayor ingreso que los trabajadores que se cobijan por la convención. Incluso, cada año los primeros tendrán un aumento mayor de salario. Además, existe una diferencia en la prima de vacaciones, puesto que el PVB reconoce 19 días y la convención 18.

En segundo lugar, el pacto colectivo estipuló algunos beneficios que no posee la convención. Por ejemplo, el PVB incluye prendas e implementos de vestuario que el acuerdo sindical no suministra, entre las que se encuentran gabardinas, Kepis, maletines o un computador. Así mismo, la Sala llama la atención que el bono único especial es la mayor diferencia que tiene el PVB frente a la convención, puesto que en algunos casos un piloto puede llegar a recibir $ 10.000.000.oo de pesos por la aceptación de la oferta del plan. Esa suma de dinero nunca será desembolsado al trabajador que se beneficie de la convención y que no suscriba el pacto colectivo.

La compañía reconoció que las bondades que trae el PVB son superiores a las que tiene la convención, al presentar la propuesta en los siguientes comunicados:

a) Carta enviada el 2 de septiembre de 2013 [188] , por el presidente de AVIANCA en la que resume la propuesta del PVB de la siguiente forma: i) el incremento del 0.5 % de los conceptos económicos salariales; y ii) se propone una estructura variable de compensación que se conforma por un reconocimiento semestral, ingreso que mezcla las horas de vuelo, así como las prácticas de eficiencia de combustible.

b) El 10 de septiembre de 2013 [189] , el señor Fabio Villegas Ramírez, presidente de AVIANCA, explicó las ventajas de suscribir el PVB. Así, indicó que la aceptación de la oferta del gobierno implica que los pilotos recuperen el dinero descontado por cuenta del impuesto IMAN. También advierte que las propuestas presentadas por las asociaciones de los sindicatos son imposibles de cumplir, como quiera que piden un aumento salarial superior al 15 %.

9.4.3.2. La Corte considera que la simple diferenciación entre los beneficios del pacto colectivo y la convención genera una discriminación entre los trabajadores que suscribieron el primer régimen con quienes se benefician del segundo, escenario que implica que se vulnere el derecho a la igualdad. Así mismo, esa diferencia va promover la deserción de esos trabajadores de la convención colectiva y/o del sindicato. Se subraya que a la luz de la Constitución, se encuentra proscrito que se creen mejores condiciones a los empleados que suscriben acuerdos salariales o de beneficios salariales por fuera de la convención colectiva (pacto colectivo), en relación con el estado de las relaciones laborales con los trabajadores sindicalizados (supra 7.3.3.) Adicionalmente, esta Corporación llama la atención que la diferencia de los estímulos carece de justificación, puesto que la empresa solo esbozó la suscripción del PVB por parte de los trabajadores para que se fundamente reconocer tales beneficios. Tal argumento no presenta las razones que advierten porqué los empleados del PVB recibirán mayores valores en la remuneración mensual o más días de vacaciones pagas que los empleados que se benefician de la convención. Incluso, con el uso del principio de inescindibilidad para negar las prestaciones, la Corte advierte que cierto grupo de trabajadores no recibirá tales beneficios, dado que son regímenes excluyentes.

Cabe resaltar que la citada discriminación se presenta por la creación de beneficios injustificados a trabajadores que no se rigen por la convención. Dicha afectación de derechos no se elimina con el hecho de que la compañía ofreció el plan a los pilotos sindicalizados, porque la aceptación de PVB produce la exclusión del régimen convencional, hipótesis que conduce a que el trabajador deje de cancelar la cuota de la organización, dinero que requiere el sindicato para ejercer sus funciones, verbigracia la negociación colectiva.

La desigualdad en los beneficios del PVB y la convención colectiva ha llevado a las deserciones de miembros del sindicato y que trabajadores que se beneficiaban de la convención colectiva renuncien a ese régimen jurídico por acceder a las ventajas de la oferta del plan. Esas dimisiones se agravan cuando los trabajadores que renuncian son las personas que llevan mucho tiempo en la organización de ACDAC, afiliados que tomaron la decisión de desvincularse de la organización para obtener un bono especial, beneficio que aumenta de conformidad a la antigüedad del piloto y que puede sobrepasar los 10 SMLV.

En el acervo probatorio de los expedientes, la Sala encontró cartas de 27 pilotos que renunciaban a la convención y al sindicato para acceder al PVB, en especial al bono único. Por ejemplo, Diego Ocampo manifestó que:

“ primero que todo quiero agradecer a ustedes al haberme recibido en la asociación cuando solicité ingresar, de mi parte solo tengo buenos sentimientos hacia la asociación y un gran respeto hacía la junta directiva. Como es de su conocimiento yo fui uno de los pilotos que aceptó la propuesta económica de la empresa Avianca, mi interés nunca fue hacerle daño a la asociación y mucho menos a mis compañeros, esta decisión fue muy difícil de tomar para mí, sin embargo en este momento estoy atravesando por una situación económica difícil debido a que acabo de tener una bebe y mi esposa no está trabajando en este momento, lo cual aumento considerablemente mis gastos además de algunas otras razones personales por las cuales me vi obligado a aceptar la oferta” [190] .

El señor Ramírez Barbosa aseveró que “por medio de la presente me permito comunicar a ustedes mi decisión de retirarme muy a mi pesar y debido a las circunstancias conocidos por todos nosotros, de la asociación que por tantos años me acogió. Por tal motivo ruego no hacer más descuentos de cobros que se venían generando a mi cargo”.

En ese mismo sentido, el trabajador Ricardo Villa presentó renuncia irrevocable a ACDAC y precisó que “ya todos los servicios de telefonía, seguros y parqueaderos fueron definidos por fuera de dicha asociación y a partir de la fecha no existe ningún vínculo entre las partes, le ruego el favor de abstenerse de efectuar cualquier cobro a cargo por nomina a la aerolínea Avianca”.

Los documentos transcritos demuestran que los trabajadores suscribieron el PVB para acceder a los beneficios que dicho régimen suministra, los cuales no ofrece la convención colectiva. El reconocimiento de esas ventajas genera una deserción del sindicato y del beneficio de la convención, toda vez que ella es incompatible con la oferta del plan. En las cartas se evidencia que los empleados dejan de cancelar sus cuotas sindicales, situación que afecta directamente a ACDAC. Al mismo tiempo, se produce una dimisión tacita de la aplicación del régimen convencional, dado que el PVB es incompatible con la normatividad sindical. La renuncia de los empleados que firmaron las cartas transcritas impide que ellos accedan al régimen de la convención y que puedan hacer parte de las futuras negociaciones colectivas para su renovación, en razón de que tendrá un régimen definido, el plan voluntario de beneficios.

Conjuntamente, esta corporación advierte de la disminución de los trabajadores que se benefician de la convención colectiva. En comunicación del 10 de marzo de 2014, la compañía certificó que 208 pilotos que pertenecieron a ACDAC se acogieron al PVB, escenario que indica que esos trabajadores dejaron de regir sus condiciones laborales por la convención colectiva y no harán parte de la discusión entre los trabajadores y la empresa, conflicto que en este momento se presenta en la empresa. Tal disminución de adeptos afecta la función principal de los sindicatos y desconoce la necesidad de que exista la asociación entre trabajadores. Así mismo, la organización no recibe las cuotas de dichos trabajadores. Esas actuaciones evidencian el poder disuasivo del PVB, el cual se sustenta en el acceso a sus beneficios y al bono especial único, siempre y cuando se acepte la totalidad del acuerdo, aspecto que se acompaña con la negativa de extender los beneficios de la oferta del plan por el principio de inescidibilidad.

La Sala subraya que solo 328 [191] pilotos sindicalizados a ACDAC pueden discutir la renovación de la convención colectiva, toda vez que ellos continúan rigiendo sus condiciones laborales con ese acuerdo. Lo anterior, afecta el poder de negociación del sindicato, toda vez que se redujo en un alto número a los trabajadores convencionales, quienes no apoyarán la discusión con el empleador.

Para la Corte, el aumento de miembros de ACDAC en un 25% [192] no elimina la vulneración al derecho a la asociación sindical que han sufrido los tutelantes y la misma organización, dado que la compañía ofrece un pacto colectivo que tiene mayores beneficios que la convención. Además, se han presentado renuncias expresas que afectan a la asociación.

Nótese que el análisis de afectación de los derechos del sindicato no se debe guiar por un estudio cuantitativo que se reduzca a sumar y restar el número de miembros que salen y entran de un sindicato. El juez constitucional debe verificar la existencia de actos discriminatorios y la conducencia que estos tienen para persuadir a los afiliados del sindicato para que se retiren de la organización. El operador jurídico desconoce principios constitucionales cuando establece un umbral de salida de trabajadores de la organización, pues omite su deber de impedir las reducciones de los sindicatos y evitar que la organización termine siendo minoritaria a largo plazo. También se advierte que la conculcación de los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de las asociaciones de trabajadores y de sus miembros ocurre cuando los empleados renuncian al régimen convencional, hipótesis que los jueces deben evaluar.

Los argumentos presentados por la sociedad accionada que resaltan que ACDAC expulsó a sus miembros es inocua frente a la vulneración que se presenta a los derechos a la asociación sindical y a la igualdad, dado que esa infracción de

principios constitucionales se configura al excluir del régimen convencional a los trabajadores que antes se beneficiaban de este, con la suscripción del PVB.

9.4.3.3. Ahora bien, el derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales para acceder a los beneficios del pacto colectivo (literal ii supra 7.1.4).

Al respeto, se sintetiza que AVIANCA ha vulnerado los derechos de los actores, y en consecuencia los de ACDAC, al condicionar el acceso a los beneficios del plan a la suscripción integral de la oferta, toda vez que ello implica abandonar el régimen convencional.

Tal conclusión se demuestra en los múltiples comunicados que la compañía envió a los pilotos con el fin de que aceptaran el plan. Por ejemplo, la comunicación del 21 de octubre de 2013 enviada por el señor presidente de Avianca Fabio Villegas, documento que constata que el PVB debe ser aceptado en su integridad y de esa aquiescencia se deriva las prestaciones de esa oferta [193] .

Así mismo en las contestaciones de tutela, los apoderados de la compañía en varias ocasiones manifestaron que la empresa negó la extensión de los beneficios del PVB y el bono especial, dado que no suscribieron en su integridad esa propuesta.

Los actos mencionados llevan al trabajador a un dilema que se compone de dos salidas excluyentes. De un lado, el empleado no firma el PVB, por ende queda fuera de sus beneficios y mantiene sus derechos convencionales. De otro lado, suscribe el pacto colectivo y adquiere sus prestaciones, empero deja de beneficiarse de la convención. El empleado en las dos soluciones pierde, hecho que redunda en la violación de sus derechos, debido a que soporta una discriminación o renuncia a sus derechos convencionales y de asociación sindical. En ese escenario, el aviador tiende a renunciar a sus garantías colectivas, como quiera que el trabajador se encuentra sometido a las necesidades reales y sus condiciones materiales que evidencian que trabaja para subsistir, contexto que en muchos casos impide que pueda tener conciencia de cuerpo. Entonces, poner al trabajador en esa disyuntiva evidencia una actitud de mala fe por parte del empleador que pretende disminuir al sindicato y a los beneficiarios de la convención.

Conjuntamente, la compañía viene presionando a los miembros de ACDAC para que modifiquen la convención colectiva de trabajo con el fin de acceder a los beneficios contenidos en el PVB. La negativa de conceder la extensión de esas ventajas se ha convertido en una forma de negociación que pretende obligar a ACDAC a que acepte las condiciones de la empresa. Conclusión que se demuestra en la comunicación del 9 de octubre de 2013 que evidencia que la empresa envió a ACDAC la propuesta del PVB, debido a que: i) la Convención Colectiva venció en marzo 31 de esa anualidad; y ii) no se denunció ese acuerdo colectivo en tiempo. En el escrito la compañía quiere que los pilotos sindicalizados acepten el régimen salarial de los empleados no sindicalizados. Además, pide a la organización que reconsidere incluir esas cláusulas en la convención colectiva [194] .

Lo actos de discriminación contra los miembros del sindicato, acto que afecta el régimen convencional, se agrava si se tiene en cuenta que se encuentra latente la discusión sobre la renovación de la convención, proceso en que debe producirse una negociación. En efecto, los actos de la empresa de aviación se enmarcan en una línea de conducta que indica que AVIANCA pretende debilitar al sindicato para obtener prevalencia en el conflicto colectivo, situación que vulnera el derecho a la igualdad.

Así mismo, los supuestos fácticos del contexto en discusión son ejemplos en que la empresa intenta imponer su propuesta unilateralmente cuando el sindicado no la aceptó. Así, la compañía envía comunicaciones persuasivas para que los trabajadores adopten sus propuestas con el fin de obtener cuantiosos beneficios, que eliminan la libertad de decisión.

Un comportamiento similar se presentó en el informe de caso número 2186 (China-Región Administrativa Especial de Hong Kong), decisión del Comité de libertad Sindical que se reseñó en la parte motiva de la sentencia (Supra 7).

9.4.4. Por consiguiente, la Sala considera que AVIANCA vulneró los derechos a la asociación sindical de los actores y de paso de la ACDAC, porque creó un pacto colectivo que tiene mayores beneficios que la convención colectiva, escenario que produjo la deserción de miembros del sindicato y la exclusión de los trabajadores del régimen convencional. Además, la empresa conculcó los derechos de los peticionarios, como quiera que condicionó el acceso de los beneficios del PVB a su suscripción integral o a la modificación del clausulado de la convención colectiva. Las vulneraciones señaladas se presentaron en el marco de una línea de conducta que evidencia que la sociedad de aviación accionada pretende presionar al sindicato con el que se encuentra en una discusión colectiva. En consecuencia, como mecanismo de reparación de la infracción constitucional, el empleador debe proceder a igualar los beneficios que se encuentran en el PVB a las prestaciones que se regulan en la convención.

Vulneración de los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de ACDAC 9.5. El capitán Jaime Hernández Sierra, presidente de ACDAC, considera que la compañía de AVIANCA vulneró su derecho a la asociación sindical y a la negociación colectiva, por cuanto se ha negado a iniciar el proceso de resolución de conflictos.

9.5.1. La empresa accionada argumentó que no se encuentra obligada a iniciar el proceso de negociación colectiva, debido a que el sindicato denunció de forma extemporánea la convención colectiva, acto necesario para iniciar la etapa de arreglo directo.

9.5.2. La Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá tuteló los derechos invocados, porque ACDAC cumplió los requisitos que se exigen para iniciar el procedimiento de negociación colectiva. Así, consideró que la organización sindical realizó la denuncia parcial dentro de los 60 días anteriores a la expiración de la vigencia de la convención (31 de marzo de 2013), acto con el que dejó abierta la posibilidad de iniciar la etapa de arreglo directo con la presentación del pliego de peticiones, el 17 de diciembre de ese año. Apelada la sentencia, la Corte Suprema de Justicia declaró improcedente el amparo, porque existen otros mecanismos para proteger los derechos de los trabajadores.

9.5.3. El legislador estableció un procedimiento en el que los trabajadores y los empleadores pueden solucionar los conflictos colectivos. Dicho trámite tiene las etapas de denuncia-presentación de pliegos de petición, de arreglo directo y de solución de conflicto por declaratoria de huelga o convocatoria a tribunal de arbitramento. Cabe resaltar que cada fase es un prerrequisito para entrar a la siguiente. Por eso, el empleador tiene el deber de iniciar la etapa de arreglo directo, so pena de afectar el derecho a la asociación sindical y negociación colectiva (Supra 7.4.6).

9.5.4. Con base en las pruebas del expediente, la Corte considera que la empresa AVIANCA vulneró los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de ACDAC, toda vez que omitió iniciar la etapa de arreglo directo con el sindicato demandante, con fundamento en el errado argumento de que se presentó la denuncia de la convención de forma extemporánea.

El 22 de marzo de 2013, ACDAC denunció parcialmente la convención colectiva que celebró con la empresa accionada, acto jurídico que realizó ante el ministerio de trabajo con las respectivas tres copias [195] . La denuncia de la convención se efectuó dentro del terminó de 60 días antes de su vencimiento, el 31 de marzo de 2013, plazo que establece el artículo 477 del CST. Además, ese acto cumplió con la validez requerida, puesto que el presidente del sindicato presentó ese documento ante el Ministerio de Trabajo con las tres copias requeridas.

El 17 de diciembre de 2013, ACDAC formuló el pliego de peticiones ante la empresa AVIANCA [196] , documento que la organización sindical aprobó el 21 de noviembre de esa anualidad [197] .

Con tales condiciones, la organización sindical cumplió con las condiciones que exige la ley para que inicie el conflicto colectivo, puesto presentó el pliego de peticiones al patrono dentro de los dos meses posteriores a la aprobación de ese documento. La Sala resalta que la ley no fijó un tiempo específico en que se debe presentar los pliegos de condiciones después de la denuncia de la convención, de modo que es irrelevante la distancia de 9 meses que existió entre esos dos actos.

Adicionalmente, la sociedad de aviación demandada no puede argumentar que nunca se enteró de los actos de denuncia de la convención y de los pliegos de cargo, toda vez que en el expediente se encuentran documentos en los que participó en ese proceso.

Por ejemplo trámite de la denuncia de la convención en que participó Lina Garzón Roa, representante legal de AVIANCA [198] , el recibido del pliego de petición por parte de la compañía [199] , o los comunicados que advierte que la convención colectiva se prorrogó [200] .

Entonces, la Sala considera que ACDAC cumplió con los requisitos que exige la ley para iniciar el proceso de conflicto colectivo, puesto que denunció la convención dentro del plazo legal y presentó los pliegos de petición. Con tales requisitos, la empresa AVIANCA se encontraba obligada a comenzar con la etapa de arreglo directo. La negativa de la compañía significa que la asociación de trabajadores no puede resolver el conflicto colectivo, dado que sin agotar la etapa de arreglo directo se encuentra imposibilitada para acudir a la huelga o al tribunal de arbitramento.

La actitud de la compañía se encuentra inmersa en una serie de discriminaciones a los miembros del sindicato, situación que se agrava con la demora en el inicio del procedimiento de solución de conflictos. Debido a que la omisión de resolver la discusión colectiva se entrelazan con actos que pretenden debilitar al sindicato, tal como se mostró en el acápite precedente.

9.5.5. En suma, la aerolínea demandada vulneró los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva de ACDAC, como quiera que se negó a comenzar la etapa de arreglo directo, soslayando que el sindicato cumplió con los requisitos legales de la denuncia de la convención y presentación de pliego de peticiones.

Afiliado al Sindicato de Auxiliares de Vuelo ACAV 10. El señor Guillermo Enrique Robayo trabaja en la empresa AVIANCA como auxiliar de vuelo y recibía las bonificaciones de alimentación así como de gastos en salud, rubros que la compañía dejo de desembolsar cuando se afilió al sindicato ACAV. Resaltó que esos valores son cancelados a otros auxiliares de vuelo que suscribieron el PVB. Advirtió que solicitó a la empresa el pago de esos beneficios, petición que la compañía negó con fundamento en que el tutelante no suscribió el plan voluntario de beneficios.

10.1. El abogado de la compañía de aviación accionada manifestó que el sindicato ACAV se ha negado a negociar con su representada. Además, señaló que no puede extender los beneficios del PVB, porque la convención prohíbe que un beneficiario suyo se regule por otra normatividad. También, precisó que la empresa respetó el derecho a la igualdad, toda vez que ofreció a todos los auxiliares el PVB. Por último manifestó que la demanda de tutela es improcedente, en la medida que el actor: i) presentó la tutela 9 años después de que entró a regir el PVB; y ii) tiene a su disposición otros medios de defensa judicial.

10.2. Los jueces de instancia declararon improcedente el amparo, porque i) el actor no demostró que estuviese en riesgo de sufrir un perjuicio irremediable que desplace los medios ordinarios de defensa judicial; y ii) la demanda carece de inmediatez, puesto que el peticionario solicitó ante los jueces constitucionales los pagos de los beneficios del PVB, después de 9 años de la entrada en vigencia de dicho acuerdo.

10.3. Como se advirtió en el inicio del caso concreto, la Sala debe iniciar con el análisis formal del asunto de la referencia, máxime si esas fueron las razones de los jueces de instancia para negar el amparo. En el evento en que se

supere ese análisis, la se procederá con el estudio de fondo.

Verificación de los requisitos de procedibilidad de la acción de tutela 10.4. El asunto sub-judice obliga a que la Sala determine si la acción de tutela:

i) cumple con el principio de subsidiariedad en caso concreto; y ii) carece de inmediatez, en razón de que el actor promovió la demanda 9 años después de que el PVB inició su vigencia.

10.4.1. El Decreto 2591 de 1991 y el precedente constitucional manifiestan que en principio la acción de tutela es procedente siempre que el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial, en la medida que el amparo no puede desplazar, ni sustituir, los mecanismos ordinarios establecidos en el ordenamiento jurídico.

Esta regla que se deriva d el carácter excepcional y residual de la acción de tutela cuenta con dos excepciones que comparten como supuesto fáctico la existencia del medio judicial ordinario, que consisten en: i) la instauración de la acción de tutela de forma transitoria para evitar la configuración de un perjuicio irremediable;

y ii) la falta de idoneidad o de eficacia de la acción ordinaria para salvaguardar los derechos fundamentales del accionante. En la materia analizada, esta Corporación ha señalado que la acción de tutela se convierte en el medio adecuado para conjurar la vulneración de los derechos a la asociación sindical, a la igualdad y al trabajo que padecen la organización de trabadores, así como sus miembros, porque tales titulares de derechos carecen de herramientas procesales ordinarias de naturaleza judicial para impedir la afectación a esos principios constitucionales.

Ello ocurre cuando el patrono ejerce actos de discriminación contra los miembros del sindicato o se niega a negociar con la asociación de los trabajadores (supra 5).

En ese estado de cosas, la Corte advierte que la demanda de tutela es procedente, debido a que AVIANCA negó la extensión de ciertos beneficios del PVB a los trabajadores sindicalizados, entre ellos el actor. Es más, el peticionario advirtió que la afiliación al sindicato implicó que la empresa accionada dejara de cancelar los auxilios de alimentación y de salud. El tutelista carece de medio idóneo y eficaz de defensa judicial para proteger sus derechos fundamentales. Además, el actor se encuentra en una especial situación de subordinación e indefensión respecto de su empleador. Se recuerda que en este caso, los procesos ordinarios carecen de la amplitud requerida para que el juez tenga como objeto estudio el derecho a la igualdad.

10.4.2. En relación con el principio de inmediatez, la Corte Constitucional ha establecido que si bien no existe un término legal concreto para la interposición de la acción, esta debe proponerse dentro del plazo razonable a la vulneración de los derechos fundamentales.

Así mismo, manifestó que los siguientes factores justifican el transcurso de un lapso prolongado entre el momento de la vulneración del derecho y la fecha de interposición de la acción “(i) que se demuestre que la vulneración es permanente en el tiempo en el entendido de que si bien el hecho que la originó es muy antiguo, la situación desfavorable del actor derivada del irrespeto a sus derechos continúa y es actual; y (ii) que la especial situación del actor convierta en desproporcionado el hecho de adjudicarle la carga de ejercer los medios ordinarios de defensa judicial” [201] .

La Sala advierte que la vulneración alegada por el actor ocurrió hace 9 años, tiempo que parece desvirtuar la inmediatez de la acción de tutela. Sin embargo, la presunta vulneración de derechos fundamentales es actual, dado que la empresa continúa sin cancelar los auxilios de alimentación y de salud al peticionario. Es más, sigue argumentando que el acceso a los beneficios depende de la suscripción integral PVB. La discusión constitucional que plantea el peticionario sigue teniendo vigencia, debido a que las circunstancias que la generaron se están presentando actualmente. Por consiguiente, existe el presupuesto que faculta al tutelante para promover la demanda de amparo, a pesar de ha transcurrido un tiempo prologado entre la inicial afectación de derechos.

10.4.3. Así las cosas, la acción de tutela es procedentes, porque: i) es el medio idóneo y eficaz que tiene el accionante para evitar la presunta vulneración de sus derechos fundamentales, que se causa con la discriminación que establece mayores beneficios a los trabajadores que no se benefician de la convención (subsidiariedad); y ii) las demandas de tutela se presentaron en un tiempo razonable de la vulneración de los derechos del actor, por cuanto que la afectación de derechos alegada es actual (inmediatez).

Vulneración indirecta a los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de Guillermo Enrique Robayo Garrido [202]
10.5. En este asunto al igual que en los anteriores, la Sala estima que se encuentra frente a una discusión colectiva que enfrenta la aplicación de dos regímenes jurídicos que regulan las condiciones de trabajo de los auxiliares de vuelo que laboran en la compañía demandada y AVIANCA. Por ello, es determinante identificar que naturaleza tiene el PVB y si este es un pacto colectivo, máxime cuando definirá sus destinatarios, así como las consecuencias de su suscripción. Esas precisiones son necesarias para establecer si existe en el caso concreto vulneración a los derechos a la igualdad y a la asociación sindical.

10.5.1. En la parte motiva de esta sentencia, se precisó que el juez constitucional debe usar un criterio material para analizar si los planes o beneficios extra-legales que ofrece el patrono es un pacto colectivo. La Sala recuerda que esa herramienta de solución de conflictos que se caracteriza en que “ es un acto jurídico por medio del cual los trabajadores no sindicalizados pueden disfrutar de prerrogativas durante la ejecución del contrato de trabajo y solamente son beneficiarios del mismo los trabajadores que lo acepten expresamente, firmándolo o expresamente adhiriéndose a él ” [203] . El balance constitucional actual de la materia desecha el criterio formal para identificar un pacto colecto, de modo que esa calidad no se sujeta al cumplimiento de requisito legal o reglamentario (Supra 6.33 y 6.34).

La Corte considera que el Plan Voluntario de Beneficios es un pacto colectivo, toda vez que tiene los efectos de esa medio de solución de conflictos, que se suscribe únicamente por empleados no sindicalizados. Lo anterior, en razón de que el PVB ofrece unas condiciones laborales que la empresa dirigió a los auxiliares de vuelo que laboran en ella, régimen que regulará el desarrollo de la relación laboral. La aceptación del trabajador del PVB implica que se adhiere de forma integral a ese acuerdo, efectos jurídicos idénticos a un pacto colectivo, puesto que hace inaplicable la convención colectiva de trabajo, debido a la incompatibilidad entre las dos normas.

Dentro de las pruebas del expediente, esta Corporación resalta los múltiples comunicados de AVIANCA que señalan la imposibilidad de que un trabajador se rija por dos regímenes jurídicos distintos [204] .

Así, el argumento del principio de inescindibilidad salarial opera como forma de exclusión entre el PVB y la convención colectiva a manera de la incompatibilidad que existe entre el régimen del pacto colectivo y el convencional.

Adicionalmente, el Voluntario de Beneficios -PVB- de AVIANCA para los auxiliares de vuelo estipuló en las cláusulas 3 y 4 la aplicación integral del régimen de beneficios de ese acuerdo. En especial, indicó que ningún auxiliar de vuelo podrá solicitar la aplicación parcial de una norma o de varias de dicho pacto. Recalcó que el PVB es incompatible con otras fuentes de derechos existentes en la empresa, de modo que “ el Auxiliar de vuelo que se beneficie del PVB no podrá beneficiarse a la vez de los beneficios establecidos en otras fuentes de derechos extralegales” .

A su vez, la cláusula 1 de la Convención Colectiva ACDAC – ACAV 2005-2010 estableció que las partes contratantes se encuentran obligadas a cumplir estrictamente la convención.

“Por ello las disposiciones de la presente convención se convertirán en clausulas obligatorias y parte integrante de los contratos individuales der trabajo de los trabajadores y de los que se celebren dentro de su vigencia y en consecuencia, será nulo todo acuerdo entre la empresa y sus trabajadores, la contradicción con esta convención y las disposiciones de las mismas sustituirá automáticamente dichos acuerdos. Esta nulidad podrá ser invocada en cualquier tiempo por cualquiera de las partes contratante”.

Por consiguiente, los dos documentos reseñados evidencian su incompatibilidad con la suscripción a otros regímenes, escenario que impide su aplicación simultánea. Incluso, la firma de actos contrarios a la convención adolecerá de nulidad, sanción que resalta la imposibilidad de que se apliquen los dos regímenes de manera coetánea.

Les clausulas citadas muestran que el PVB tiene las consecuencias jurídicas iguales a las que posee el pacto colectivo. Así, la suscripción del PVB por parte del trabajador individual produce efectos en las obligaciones laborales que regirá su contrato de trabajo, por ejemplo gastos de representación, auxilio de salud, el sueldo básico [205] .

Además, se subraya que la convención colectiva es enfática en señalar que sus cláusulas son obligatorias y que será nula todo convenio que la contradiga. La exclusión entre los dos regímenes es evidente, puesto que no pueden coexistir y su simultaneidad se sanciona con nulidad. En el mismo sentido, la aceptación del PVB por varios empleados produce los efectos de un pacto colectivo, al punto que implica la renuncia a la convención y que ese grupo de trabajadores deje de regirse por dicho acuerdo.

10.5.2. Como se precisó, el ordenamiento jurídico no impide que el empleador formule un pacto colectivo con el fin de mejorar las condiciones de sus trabajadores.

Incluso, reconoce la posibilidad de que en una compañía coexistan la convención y el pacto colectivo. El ordenamiento jurídico proscribe que el patrono utilice los acuerdos para discriminar a los trabajadores sindicalizados y debilitar la organización, situación que ocurre cuando el empleador crea mejores condiciones a los empleados que suscriban los pactos colectivos frente al estado de las relaciones laborales que tienen los trabajadores sindicalizados. Esa regla también se aplica cuando a partir de la violación al derecho a la igualdad, se pretende excluir del régimen convencional a un trabajador, dado a la incompatibilidad entre la convención y el pacto colectivo (Supra 6.3.4).

En atención a ello, la Sala procederá a contrastar el PVB con la convención colectiva celebrada entre ACAV y la sociedad AVIANCA. Lo anterior con el fin de identificar si aquel cuenta con mayores beneficios que esta. Cabe resaltar que ese contraste se realiza frente a prestaciones. Luego evaluará el contexto del conflicto colectivo entre patrono y trabajadores para identificar si existieron actos de discriminación.

Pacto Colectivo –PVB- [206] Convención Colectiva [207] Remuneración mensual Categoría: Jefe de cabina Nacional Sueldo básico: 633.721 Categoría:

Jefe de cabina Internacional Sueldo básico: 762.200 Categoría: Jefe de cabina Nacional Sueldo básico: 444.921 Categoría: Jefe de cabina Internacional Sueldo básico: 535.122 Rango de horas de vuelo Horas de vuelos garantizadas :

De 0 horas hasta 55 horas Valor por hora: 9.070 Horas de vuelo adicional a las garantizadas: De 55.1 horas en adelante. Valor: 13.743 hora Horas de vuelos garantizadas :

De 0 horas hasta 50 horas Valor por hora: 6000 Horas de vuelo adicional a las garantizadas: De 51 horas en adelante. Valor:9.648 hora Gastos de Representación:

Jefe de cabina nacional: $ 372.326 Jefe de cabina internacional: $ 362.531 Jefe de cabina internaciona/nacional $ 273.117 Jefe de cabina Nacional:

$ 280.982 Prima Jefes De Cabina Jefes de cabina Nacionales $ 373.326 Jefes de cabina Internacionales. $ 458.213 Jefes de cabina Nacionales $ 298.822 Jefes de cabina Internacionales.

$ 358.698 Auxilio en salud Póliza medica que suministra el servicio de medicina pre-pagada a razón de $ 33.178.oo o del 40 % de la póliza por afiliado y hasta tres miembros de su familia Póliza de Medicina Prepagada para el afiliado y tres miembros más de su familia (cónyuge, hijos empleador padres), para lo cual la empresa aportará el 40% del valor de la prima sin que el valor individual supere los 25.000.00 del valor mensual de la prima.

Auxilio de alimentación Desembolso de $ 103.019 mensual, dinero que puede aumentar a $ 167.198 o 214.014 si el resultado de la evaluación del auxiliar de vuelo supera el 70 % o el 85% respectivamente No tiene equivalentes Aumentos anuales Incremento conforme el IPC Incremento conforme IPC Con base en el cuadro presentado, la Sala concluye que el PVB reconoce mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo, ventajas que se representan en prestaciones. Por ejemplo, en la póliza de salud el pacto colectivo no restringió el pago de la medicina pre-pagada a un monto que sí identificó la convención. Se resalta que el vocablo "o" permite a los trabajadores beneficiarios del PVB que la empresa sufrague hasta el 40% de la medicina pre-pagada. En contraste, la convención limita ese valor a $ 25.000.oo. Adicionalmente, el pacto colectivo permite que tres familiares del trabajador se beneficien del servicio médico. Por su parte, la convención establece que el mismo número de familiares acceda al servicio médico, empero circunscribe a los beneficiarios que se encuentren en el primer grado de afinidad o de consanguinidad del auxiliar de vuelo.

Así mismo, el PVB tiene prestaciones que no posee la convención. Ello sucede con el auxilio de alimentación, prestación que les reconoce un desembolso que los beneficiarios de la convención no perciben.

10.5.2.1. La Corte considera que la simple diferenciación entre los beneficios del pacto colectivo y la convención genera una discriminación entre los trabajadores que suscribieron el primer régimen con quienes se benefician del segundo, escenario que implica que se vulnere el derecho a la igualdad. La diferencia va promover la deserción de esos trabajadores de la convención colectiva y/o del sindicato.

Se subraya que se encuentra proscrito por la Constitución que el empleador cree mejores condiciones a los empleados que suscriben los pactos colectivos en relación con el estado de las relaciones laborales con los trabajadores sindicalizados (supra 7.3.3.) Los beneficios que reconoce el PVB en salud y alimentación carecen de justificación, puesto que no existe argumentación alguna que evidencie las razones por las cuales unos auxiliares de vuelo deben recibir mayores atenciones. La fundamentación se reduce a indicar que el actor no firmó el PVB o que el sindicato no modificó la convención. Dicha afectación de derecho no se elimina con el hecho de que la compañía ofreció el plan a los pilotos sindicalizados, porque la aceptación de PVB produce la exclusión del régimen convencional, hipótesis que conduce a que el trabajador deje de cancelar la cuota de la organización, dinero que requiere el sindicato para ejercer sus funciones verbigracia la negociación colectiva.

La Corte subraya que la propia compañía reconoció que el PVB tiene los efectos de pacto colectivo, y aceptó que su suscripción genera una renuncia a los derechos sindicales, tal como advierte el actor. " El plan de vuelo está dirigido a todos y cada uno de los auxiliares de vuelo, independientemente si hacen parte o no de la asociación y no pretende dividir o romper la estabilidad de ACAV. De hecho aspiramos a que no sean necesario renunciar a la Asociación para acogerse al plan, por esta razón invitamos a la asociación a que de manera expedita y de común acuerdo modifiquemos la cláusula primera en aquella parte que impide que los miembros de la organización tengan acuerdos laborales en sus condiciones con la empresa " [208] .

La cláusula primera de la convención no se ha modificado, de modo que los efectos de la suscripción de las ofertas del plan se mantienen. 10.5.2.2.

Ahora bien, el derecho fundamental a la asociación sindical y a la igualdad se vulnera en el evento en que se exige al trabajador la renuncia al sindicato o de los derechos convencionales para acceder a los beneficios del pacto colectivo (literal ii supra 7.1.4).

Al respeto, se sintetiza que AVIANCA ha vulnerado los derechos de los actores, y en consecuencia los de ACAV, al condicionar el acceso a los beneficios del plan a la suscripción integral de la oferta, toda vez que ello implica abandonar el régimen convencional. Se resalta la evidente incompatibilidad de la pacto con la convención.

Tal conclusión se demuestra en los múltiples comunicados que la compañía envió a los auxiliares de vuelo con el fin de que aceptaran el plan. Por ejemplo, en la comunicación del 20 de agosto de 2010, AVIANCA informó a los trabajadores los cambios incorporados al PVB a partir del 1º de julio de 2010. En ese documento advirtió que la suscripción del pacto debe ser integral para acceder a tales beneficios, situación que obliga que se acepte el PVB si se desea gozar de esas ventajas, aunque ello implique renunciar a la convención. Entonces, el actor debe suscribir el PVB para obtener el auxilio de alimentación y la subvención de la medicina pre-pagada en el porcentaje que se reconoce el pacto colectivo, condición que implica que renuncie al acuerdo convencional.

Conjuntamente, la compañía viene presionando a los miembros del ACAV para que modifiquen la convención colectiva de trabajo con el fin de acceder a los beneficios contenidos en el PVB. La negativa de conceder la extensión de esas ventajas se ha convertido en una forma de negociación que pretende obligar a ACAV a que acepte las condiciones de la empresa. Dicho acto negativo se sustenta en las diferentes comunicaciones en las que ACDAC ha manifestado que la asociación sindical debe modificar la cláusula primera de la convención si desea acceder al PVB, mientras ello no suceda, la empresa queda imposibilitada para otorgar tales beneficios [209] .

El 19 de agosto de 2014, la compañía de aviación señaló que “ la presente propuesta debe plasmarse en un acta que modifique la convención colectiva y sea suscrita por los representantes del sindicato debidamente facultados para ese efecto”.

La Sala no puede pasar por alto que la empresa ha sido sancionada por conductas similares a la que se estudia en esta ocasión. De ahí que sea evidente que estamos en un contexto en el que la empresa presiona a las organizaciones sindicales con el fin de debilitarlas, tal como han advertido las autoridades administrativas.

Así, mediante de la Resolución No 639 de 2013, el Coordinador del Grupo de Resoluciones de Conflictos y de Conciliación de la Dirección Territorial de Cundinamarca del Ministerio del Trabajo consideró que AVIANCA vulneró el derecho a la igualdad de ACAV, porque estableció un PVB que ofrece mayores beneficios que la convención colectiva de trabajo. Ese despacho concluyó que la compañía intenta desestimular la afiliación al sindicato con los beneficios PVB, pues sujetó la suscripción de ese acuerdo a modificar la cláusula segunda de la convención que otorga su fuerza obligatoria. De hecho, estimó que AVIANCA S.A “ no logro probar que los beneficios del PVB estén dirigidos a los sindicalizados, por el contrario existe una política de presión y desestimulo de la actividad sindical, al punto de tornar minoritario un sindicato que por ello podría desaparecer” [210] .

En ese mismo sentido, a través de la resolución 00000144 de 20 de febrero de 2013 [211] , el Coordinador del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones del Ministerio del Trabajo (Conflicto entre AVIANCA S.A y ACAV) sancionó a la compañía accionada, porque violó el derecho a la asociación de la citada organización. Ese hecho negativo consistió en condicionar la admisión a la convocatoria de jefe de cabina a la renuncia de los derechos fijados en la convención colectiva. Dicho requisito implicó que 36 trabajadores se retiraran de su asociación sindical.

Lo actos de discriminación de la empresa de aviación se enmarcan en una línea de conducta que indica que AVIANCA pretende debilitar al sindicato para obtener prevalencia en el conflicto colectivo, situación que vulnera el derecho a la igualdad. Como se mostró en la parte motiva cuando se reseñaron algunos pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, esta Corporación considera que un ejemplo de desigualdad de trato se representa con el reconocimiento de prestaciones adicionales a los trabajadores que no pertenecen al sindicato o a la convención.

10.5.3. Por consiguiente, la Sala considera que AVIANCA vulneró los derechos a la asociación sindical y a la igualdad del tutelante y de paso de la ACAV, porque creó un pacto colectivo que tiene mayores beneficios que la convención colectiva, escenario que implica la exclusión de los trabajadores del régimen convencional. Además, la empresa conculcó los derechos del señor Guillermo Enrique Robayo, como quiera que condicionó el acceso de los beneficios del

PVB a su suscripción integral y/o a la modificación del clausulado de la convención colectiva. Lo anterior en el marco de una línea de conducta que evidencia que la sociedad de aviación accionada pretende presionar al sindicato. En consecuencia, el empleador debe proceder a igualar los beneficios que se encuentran en el PVB a los trabajadores sindicalizados.

Alcance de las órdenes a impartir 11. De los expedientes analizados, la Sala Octava de Revisión evidencia que los accionantes no son los únicos que fueron discriminados por la empresa AVIANCA, al establecer mayores beneficios en el pacto colectivo que en la convención colectiva.

En esa misma situación se encuentran todos los trabajadores que se benefician de las convenciones celebradas por la compañía demandada con ACDAC y ACAV, pues son ellos quienes debieron soportar las presiones de la empresa. Por consiguiente, es necesario que los efectos de esta sentencia se extiendan a los trabajadores que se encuentran afiliados a los sindicatos citados o que se benefician de la convención colectiva.

11.1. El artículo 36 del Decreto 2591 de 1991 establece que "las sentencias en que se revise una decisión de tutela solo surtirán efectos en el caso concreto (…)".

Sin embargo, la Corte Constitucional ha optado por extender los efectos de sus sentencias a personas que se encuentran en las mismas condiciones de los tutelantes, empero no acudieron a la acción de tutela en calidad de accionantes [212] .

En esos casos, esta Corporación decidió otorgar un efecto inter comunis a sus fallos cuando se evidencia que el amparo de derechos a los actores coexiste con el detrimento de las garantías de terceras personas que comparten los supuestos fácticos [213] .

Los efectos inter comunis pretenden salvaguardar el principio de igualdad entre los sujetos pasivos de una vulneración de derechos fundamentales, puesto que las mismas circunstancias obligan a que el juez emita ordenes uniformes para todos los afectados. Así mismo, esos alcances de las decisiones garantizan la coherencia del sistema de derecho y la seguridad jurídica, como quiera que deben existir decisiones similares a casos equivalentes. El juez constitucional tiene la posibilidad de dictar fallos con efectos inter comunis siempre:

"(i) que la protección de los derechos fundamentales de los peticionarios atente o amenace con atentar contra los derechos fundamentales de los no tutelantes;

(ii) que quienes no acudieron a la acción de tutela y los accionantes se encuentren en condiciones objetivas similares; y (iii) que con la adopción de este tipo de fallo se cumplan fines constitucionales relevantes tales como el goce efectivo de los derechos de la comunidad y el acceso a la tutela judicial efectiva".

[214] En materia de discriminación sindical, la sentencia T-938 de 2011 concedió un efecto inter comunis a la decisión de reintegrar al demandante de ese entonces a su puesto de trabajo, dado que el empleador lo despidió cuando se afilió al sindicato. Entonces, dispuso del reintegró de los trabajadores que sufrieron al suerte del tutelante, empero no concurrieron a los estrados judiciales a solicitar la protección de sus derechos.

11.2. La Sala concluye que en los expedientes analizados concurren los requisitos para dictar una decisión con efectos inter-comunis , porque: i) proteger únicamente los derechos de los actores amenaza el derecho a la igualdad de otros trabajadores que pertenecen a las asociaciones sindicales de ACDAC y ACAV o se benefician de la convención colectiva de trabajo que firmaron dichas asociaciones de trabajadores; ii) los empleados que no acudieron al proceso de tutela se encuentran en las mismas situaciones que los peticionarios, dado que todos pertenecen a las organizaciones sindicales citadas o se benefician de la convención. También fueron objeto de discriminación y no suscribieron el PVB.

Los trabajadores beneficiarios de la extensión del fallo se encuentran en una subordinación así como indefensión frente a su patrono, la compañía AVIANCA; y iii) los efectos ampliados de la presente providencia permite que se obtenga la

materialización de fines legítimos además de relevancia constitucional, en razón de que elimina toda forma de discriminación que pueden sufrir los sindicatos en la empresa accionada. Al mismo tiempo, previene las formas de presión que tienen los empleadores contra la organización de los trabajadores.

De donde se sigue que, es necesario que la protección de los derechos fundamentales a la asociación sindical y a la igualdad a todos los trabajadores que pertenecen a los sindicatos ACDAC y ACAV, o que se benefician de las convenciones colectivas de esas organizaciones de trabajadores, y que no hubiesen suscrito el PVB.

Con fin de eliminar las consecuencias de la infracción constitucional, AVIANCA debe ofrecer las garantías a los trabajadores sindicalizados que suscribieron el PVB y que renunciaron a ACDAC y ACAV para que retornen a las asociaciones de empleados, en caso de que así decidan. La empresa accionada tiene la obligación de respetar los derechos que los trabajadores adquirieron al firmar el PVB, por ejemplo el bono especial.

Las prestaciones posteriores al regreso de los trabajadores a los sindicatos se regirán con la convención colectiva, acuerdo que se encontrará adicionado con los beneficios agregados que estableció el PVB para discriminar a los trabajadores.

Cabe resaltar que en esos eventos no existe una ruptura del principio de integralidad de los acuerdos suscritos entre empleadores y trabajadores. En realidad ocurre una aplicación consecutiva de los regímenes jurídicos en el tiempo y no simultánea. Así, los trabajadores que renunciaron implícitamente al sindicato, al suscribir el PVB, rigieron su relación laboral con ese pacto, de modo que accedieron a sus beneficios que no pueden ser devueltos, en la medida en que son derechos adquiridos. Cuando esos empleados deseen retornar a las asociaciones sindicales no perderán esas prestaciones.

Y en adelante, ellos regirán su relación de trabajo con la convención colectiva, pacto que se encuentra conformado por su clausulado inicial y por las estipulaciones que se integrarán después que se extiendan a dicho acuerdo los beneficios del PVB.

11.3. Por consiguiente, la Sala Octava de Revisión amparará con efectos inter comunis los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los actores, de ACDAC y de los trabajadores que renunciaron a dicha organización para acceder a los beneficios del PVB. Por ello, ordenará a la empresa Aerovías del Continente Americano –AVIANCA- que extienda a los trabajadores sindicalizados o que se benefician de la convención colectiva de esa organización los beneficios y aumentos que se establecieron en el Plan Voluntario de Beneficios.

Así mismo, ordenará a la entidad demandada que garantice la posibilidad de retornar a ACDAC a los trabajadores que renunciaron a dicha organización por disfrutar las prestaciones del PVB. Esa protección comprende el respeto de los beneficios que adquirieron los trabajadores al suscribir el pacto colectivo. Además implica la garantía de que ellos regirán su relación laboral por la convención colectiva, documento que incluye el clausulado original así como las prestaciones y aumentos que se extendieron a ese acuerdo y que se encuentran en el Plan Voluntario de Beneficios.

Cabe resaltar que, la única orden vigente frente a asuntos similares será la dictada en la presente providencia. Con relaciones a las decisiones de instancia, la Sala revocará las sentencias que negaron la protección a los derechos de los actores y confirmará los fallos que ampararon tales garantías por las razones expuestas en esta providencia. La Sala expondrá los numerales de la parte resolutiva de acuerdo a la manera en que agruparon las providencias en los antecedentes, metodología que consistió en articular los proveídos dependiendo de las decisiones de instancia y la protección de derechos. Esas variables dan como resultado las siguientes cuatro situaciones: i) sentencias que confirmaron los fallos de primera instancia que negaron la demanda de tutela [215] ;

ii) sentencias que revocaron los fallos de primera instancia que concedieron el amparo de los derechos de los tutelantes, y en su lugar determinaron negar las pretensiones de los actores [216] ;

iii) sentencias que revocaron las decisiones de primera instancia que negaron los derechos de los petentes, y en su lugar, protegieron esas garantías [217] ;

y iv) sentencias que confirmaron las providencias que ampararon los derechos de los accionantes [218] . Adicionalmente, la Sala protegerá el derecho a la negociación colectiva de la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles –ACDAC- [219] .

Para ello, confirmará la decisión de primera instancia que ordenó a la compañía demandada que inicie el proceso de arreglo directo con la asociación requerida dentro de las 48 horas siguientes a la notificación del fallo.

11.4. En similar sentido, la Sala Octava de Revisión amparará con efectos inter comunis los derechos a la y de los trabajadores que renunciaron a dicha organización para acceder a los beneficios del PVB asociación sindical y a la igualdad de Guillermo Enrique Robayo Garrido, de ACAV. Por ello, ordenará a la empresa Aerovías del Continente Americano –AVIANCA- que extienda a los trabajadores sindicalizados o los beneficiarios de la convención celebrada por la citada organización sindical los beneficios que se establecieron en el Plan Voluntario de Beneficios.

Así mismo, ordenará a la entidad demandada que garantice la posibilidad de retornar a ACAV a los trabajadores que renunciaron a dicha organización por disfrutar las prestaciones del PVB.

Esa protección comprende el respeto de los beneficios que adquirieron los trabajadores al suscribir el pacto colectivo. Además implica la garantía de que ellos regirán su relación laboral por la convención colectiva, documento que incluye el clausulado original así como las prestaciones y aumentos que se extendieron a ese acuerdo y que se encuentran en el Plan Voluntario de Beneficios .

Cabe resaltar que, la única orden vigente frente a asuntos similares será la dictada en la presente providencia. 11.5. Por último, esta Corporación prevendrá a la empresa accionada para que se abstenga de incurrir en actos de discriminación contra los trabajadores que pertenecen a los sindicatos de la compañía, conductas que sean similares a los supuestos fácticos estudiados en la presente ocasión.

IV. DECISIÓN Con base en las anteriores consideraciones, la Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus atribuciones constitucionales y legales, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR las sentencias de primera y de segunda instancia que negaron el amparo de los derechos de los actores, decisiones proferidas: i) el 23 de enero de 2014, por el Juzgado Treinta y Siete Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y el 25 de febrero de 2014, por el Juzgado Treinta y Nueve Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.330.192; ii) el 31 de enero de 2014, por el Juzgado Treinta Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá y el 15 de marzo de 2014, por el Juzgado Cuarenta y Uno Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.363.853; iii) el 26 de diciembre de 2013, por el Juzgado Sesenta y Nueve Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y el 11 de febrero de 2014, por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.369.843; iv) el 4 de marzo 2014, por el Juzgado Séptimo Penal Municipal de Bogotá y el 21 de abril de 2014, por el Juzgado Treinta Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.371.787; v) el 27 de marzo de 2014, por el Juzgado Once Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá y el 16 de mayo de 2014, por el Juzgado Veinticuatro Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.397.563; vi) el 9 de abril de 2014, por el Juzgado Dieciocho Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá y el 30 de abril de 2014 , por el Juzgado Cuarenta y Uno Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.421.580; vii) el 31 de marzo de 2014, por el Juzgado Cuarenta y Tres Penal Municipal de Bogotá y el 21 de mayo de 2014, por el Juzgado Sexto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en el proceso T-4.435.249; y viii) el 10 de junio de 2014, por el Juzgado Sesenta y Cuatro

Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y el 28 de julio de 2014, por el Juzgado Veintiuno Penal del Circuito de Conocimiento de Bogotá, en el expediente, en el expediente T-4.536.832.

En su lugar CONCEDER la tutela de los derecho los derechos a la asociación sindical y a la igualdad de los accionantes de los procesos referidos, a ACAV, y a los trabajadores que renunciaron a dicha organización para acceder a los beneficios del PVB.

SEGUNDO.- REVOCAR las sentencias de segunda instancia que negaron el amparo de los derechos fundamentales de los actores, decisiones proferidas el: i) 12 de febrero de 2014, por el Juzgado Cuarenta y Nueve Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá en el expediente T-4.316.566; ii) el 10 de abril de 2014, por el Juzgado Treinta Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en el expediente T-4.376.027; y iii) 12 de mayo de 2014, por el Juzgado Cincuenta Penal del Circuito de Bogotá, en el expediente T-4.386.804 .

Por las razones expuestas en la presente providencia, CONFIRMAR las sentencia de primera instancia que tutelaron los derechos fundamentales a la asociación sindical y a la igualdad de los demandantes, fallos emitidos el: i) 30 de diciembre de 2013, por el Juzgado Veintiséis Penal Municipal con Función de Conocimiento de Bogotá en el expediente T-4.316.566; ii) 4 de marzo de 2014, por el Juzgado Tercero Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, en el expediente T-4.376.027; y iii) 19 de marzo de 2014, por el Juzgado Dieciséis Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, en el expediente T-4.386.804.

TERCERO.- CONFIRMAR las sentencias de segunda instancia que protegieron los derechos fundamentales a la asociación sindical y a la igualdad de los accionantes por las razones expuestas en la presente providencia, fallos proferidos el: i) 7 de marzo de 2014, el Juzgado Treinta y Tres Penal Municipal con Funciones de Control de Garantías de Bogotá, en el expediente T-4.324.340; y ii) 10 de abril de 2014, por el Juzgado Segundo Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá, en el expediente T-4.354.060.

CUARTO.- CONFIRMAR las sentencias de primera y segunda instancia que tutelaron los derechos fundamentales a la asociación sindical y a la igualdad de los accionantes por las razones que se expusieron en la presente sentencia, fallos proferidos el: i) 4 de diciembre de 2013, por el Juzgado Treinta y Cuatro Penal Municipal de Bogotá y el 11 de febrero de 2014, por el Juzgado Cuarenta y Cinco Penal de Conocimiento del Circuito der Bogotá, en el expediente T-4.294.297; y ii) el 29 de enero de 2014, el Juzgado Setenta y Dos Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y el 13 de marzo de 2014, por el Juzgado Cuarenta y Dos Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá y, en el expediente T-4.399.693.

QUINTO.- ORDENAR a la empresa Aerovías del Continente Americano –AVIANCA- que de conformidad con los efectos inter comunis , dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, extienda a los trabajadores sindicalizados a la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles –ACDAC- y/o a los empleados que se benefician de la convención colectiva de esa organización los beneficios y los aumentos que se establecieron en el Plan Voluntario de Beneficios.

Así mismo, ORDENAR a la entidad demandada que garantice con efectos inter comunis la posibilidad de retornar a ACDAC a los trabajadores que renunciaron a dicha organización por disfrutar las prestaciones del PVB. Esa protección comprende el respeto de los beneficios que adquirieron los trabajadores al suscribir el pacto colectivo. Además implica la garantía de que ellos regirán su relación laboral por la convención colectiva, documento que incluye el clausulado original así como las prestaciones y aumentos que se extendieron a ese acuerdo y que se encuentran en el Plan Voluntario de Beneficios.

Cabe resaltar que, la única orden vigente frente a los casos analizados será la dictada en la presente providencia. SEXTO.- REVOCAR la sentencia de segunda instancia proferida por la Sala de Casación laboral de la Corte Suprema de

Justicia, el 30 de abril de 2014; y en su lugar, CONFIRMAR la providencia de primer grado dada por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá de la misma ciudad, el 12 de marzo de 2014, en el sentido de CONCEDER el amparo de los derechos a la asociación sindical y a la negociación colectiva. Así mismo, se avala la orden del juez de instancia que dispuso "a la empresa AVIANCA, que en el perentorio e improrrogable término de cuarenta y ocho 48 horas, proceda a iniciar conversaciones de arreglo directo con la Asociación Colombiana de Aviadores Civiles –ACDAC-, en virtud del pliego de peticiones presentado por esa asociación, el 17 de diciembre de 2013" (Expediente T-4.392.801).

SÉPTIMO.- REVOCAR la sentencia del 29 de Julio de 2014, proferida por el Juzgado Treinta y Siete Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá , que confirmó el fallo del 16 de junio del mismo año, emitido por el Juzgado Noveno Penal Municipal Con Función de Conocimiento de Bogotá , mediante el cual negó el amparo constitucional solicitado, y en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos a la asociación sindical y a la igualdad del señor Guillermo Enrique Robayo Garrido (Expediente T-4.547.067).

OCTAVA.- ORDENAR a la empresa Aerovías del Continente Americano –AVIANCA- que de conformidad con los efectos inter comunis , dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente providencia, extienda a los trabajadores sindicalizados a la Asociación Colombiana de Auxiliares de Vuelo–ACAV- y/o a los empleados que se benefician de la convención colectiva de esa organización los beneficios que se establecieron en el Pacto Voluntario de Beneficios.

Así mismo, ORDENAR a la entidad demandada que garantice con efecto inter comunis la posibilidad de retornar a ACAV a los trabajadores que renunciaron a dicha organización por disfrutar las prestaciones del PVB. Esa protección comprende el respeto de los beneficios que adquirieron los trabajadores al suscribir el pacto colectivo. Además, implica la garantía de que ellos regirán su relación laboral por la convención colectiva, documento que incluye el clausulado original así como las prestaciones y aumentos que se extendieron a ese acuerdo y que se encuentran en el Plan Voluntario de Beneficios Cabe resaltar que, la única orden vigente frente a los casos analizados será la dictada en la presente providencia.

NOVENO.- PREVENIR a la compañía Aerovías del Continente Americano –AVIANCA- para que en adelante, y al celebrar pactos y convenciones colectivas, que regulen las condiciones laborales, tanto para los trabajadores no sindicalizados firmantes de dichos pactos como para los trabajadores sindicalizados, se ABSTENGA de fijar condiciones de trabajo en dichos acuerdos que impliquen discriminación contra los trabajadores sindicalizados, y de adoptar políticas tendientes a desestimular el ingreso o permanencia de trabajadores al sindicato.

DÉCIMO.- LÍBRENSE las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados. Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARTHA VICTORIA SÁCHICA MENDEZ Magistrada (E) MARÍA VICTORIA CALLE CORREA Magistrada LUIS ERNESTO VARGAS SILVA Magistrado ANDRÉS MUTIS VANEGAS Secretaria General [1] Expediente T-4.294.297 [2] Expediente T-4.316.566 [3] Expediente T-4.324.340 [4] Expediente T-4.330.192 [5] Expediente T-4.547.067 [6] Expediente T-4.369.843 [7] Expedientes T-4.354.060, T-4.363.853, T-4.371.787, T-4.376.027, T-4.397.563, T-4.399.693, T-4.421.580, T-4.435.249 y T-4.536.832 ver Anexo 1 [8] Expediente T-4.392.801 [9] Expediente. T-4547067 [10] Expediente. T-4547067 [11] El capitán Jaime Hernández Sierra actuó como coadyuvante en algunos procesos, en otros como representante de los aviadores sindicalizados y en el expediente T-4.369.843 fungió como demandante.

[12] Corte Suprema de Justicia, sentencia del 28 de abril de 2008, radicación 33988. Ver sentencias del 28 de febrero de 2012, radicado 50795, del 4 de diciembre de 2012 radicado 55501.

[13] Expediente T-4.392.801 [14] Expedientes T-4.294.297, T-4.316.566, T-4.376.027, T-4.385.804, T-4.392.801 y T-4.399.693. [15] Expediente T-4.399.693 y T4.376.027 [16] Ibídem.

[17] Expedientes T-4.294.297 y T-4.385.804 [18] Expediente T-4.385.804, Juzgado 16 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá [19] Ibídem [20] Expediente T-4.399.693, Juzgado 72 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá [21] Expedientes T-4.316.566 yT-4.399.693.

[22] Expediente T-4.399.693 y T4.376.027 [23] Expediente T-4.399.693 [24] [24] Expediente T4.376.027 [25] Expediente T-4.316.566, Juzgado 26 Penal Municipal con función de Conocimiento de Bogotá.

[26] Expediente T-4.392.801, Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá [27] Expedientes T-4.324.340, T-4.330.192, T-4.354.060, T- 4.363.853, T-4.369.843, T-4.371.787, T-4.397.563, T-4.421.580, T-4.435.249 y T-4.536.832 [28] Expedientes T-4.324.340, T-4.354.060, T-4.369.843, T-4.397.563 T-4.421.580 y T-4.435.249 [29] Ibídem Expedientes T-4.324.340, T-4.354.060, T-4.363.853, T-4.371.787, T-4.397.563 y T-4.421.580 [30] Expediente T-4.369.843.

[31] Expediente T-4.354.060 y T-4.371.787 [32] Expediente T-4.536.832 En este plenario, el Juez de primera instancia a cargo del Juzgado Sesenta y Cuatro Penal Municipal con Función de Control de Garantías consideró que la demanda promovida por el presidente del sindicato incurrió en temeridad, porque este representó los derechos de los pilotos Francisco Luis Kocka López, Alejandro Londoño Garavito y Yeison Galeano Jiménez en el expediente T-4.376.027. El presidente del sindicato impugnó esa decisión argumentando que los pilotos fueron excluidos del amparó que en primera instancia otorgó el Juez Tercero Penal Municipal con función de control de Garantías de Bogotá en el proceso T-4.376.027, debido a que no acreditaron la afiliación al sindicato (supra 1.5.2 y cita 40). Ante esa argumentación, el Juez Veintiuno Penal de Conocimiento – segunda instancia del expediente T-4.536.832- estimó que la demanda de tutela no es temeraria, dado que el juez del trámite T-4.376.027 excluyó a los trabajadores Kocka López, Londoño Garavito y Galeano Jiménez de la tutela de derechos, de modo que frente a ellos no se presentó pronunciamiento alguno. Entonces, no existió una actuación desleal del presidente del sindicato y podía presentarse una nueva tutela en representación de esos pilotos. Sin embargo, el Tercero Penal Municipal con función de control de Garantías de Bogotá declaró improcedente el amparo, porque no existe perjuicio irremediable que desplace los medios ordinarios de defensa judicial (supra1.6.1.1. y cita 44).

[33] Expediente T-4.369.843 [34] Expedientes T-4.330.192 [35] Ibídem [36] Expediente T-369.843 [37] Expedientes T-4.330.192 [38] Expediente T-4.435.249 [39] Ibídem [40] Expediente T-4.536.832. Además ver cita 32 y supra 1.4.2.1.

[41] Expedientes T-4.330.192, T-4.363.853, T-4.369.843, T-4.371.787, T-4.397.563, T-4.421.580, T-4.435.249 y T-4.536.832 [42] Expedientes T-4-330.192 [43] Expediente T-4.435.249 [44] Expediente T- 4.363.853, T-4.369.843, T-4.397.563, T-4.536.832 (Además ver cita 32 y supra 1.4.2.1.), y T-4.421.580 [45] Expedientes T- 4.363.853, T-4.369.843,T-4.397.563, T-4.421.580 y T-4.435.249 [46] En el proceso T-4.371.787, el Juez Treinta Penal del Circuito con funciones de Conocimiento de Bogotá concluyó que la improcedencia de la acción de tutela se manifiesta en la temeridad de la misma.

Lo anterior, puesto que se presentó una demanda previa a la actual tutela, que correspondió por reparto al Juzgado 69 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá y en segunda instancia, al Juzgado Cuarto Penal del Circuito con Función de Conocimiento de Bogotá (T-4.369.843). El Juzgado sintetizó que entre estas dos acciones existe identidad de: i) demandante, puesto que la representación de un número mayor o menor de pilotos sindicalizados no cambia la naturaleza del demandante; ii) causa pretendi, dado que se realizó la misma solicitud de amparo en ambas acciones, pretensión que corresponde al reconocimiento de los beneficios económicos del PVB a pilotos sindicalizados que no aceptaron la oferta de AVIANCA S.A.; y iii) fáctica, debido a que se plantea la misma problemática sin ofrecer hechos nuevos. En este sentido, se consideró que el accionante abusó de su derecho de acción, al intentar revivir un asunto que los jueces de tutela estudiaron.

[47] Expediente T- 4.363.853 y T-4.435.249 [48] Expedientes T-4.316.566, T-4.376.027, T-4.386.804, y T-4.392.801 [49] Expedientes T-4.376.027 y T-4.392.801 [50] Expediente T-4.386.804 y T-4.316.566 [51] Ibídem [52] En el expediente T-4.376.027, el Juzgado Treinta Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá consideró que el capitán Hernández Sierra incurrió en temeridad con la demanda de ese proceso, puesto que existió identidad de partes, objeto y causa con la sentencia proferida por el juzgado Sesenta y Nueve Penal Municipal con control de Garantías de Bogotá (Expediente T-4.369.843). Al respecto justifico la igualdad de esos elementos de la siguiente forma: i) identidad de partes: en los dos procesos el actor es el señor Hernández Sierra con independencia que en el expediente T-4.376.027 hubiese actuado como representante de pilotos afiliados al sindicato y en el expediente T-4.369.843 el citado aviador propuso la tutela a nombre propio. Lo anterior, en razón de que en ambos trámites solicitó la protección a todos los pilotos sindicalizados; ii) identidad fáctica: en los procesos señalados se discuten los mismo hechos sobre la posible vulneración al derecho a la asociación sindical vulnerada por no extender los beneficios del PVB, situación que ha producido la desafiliación de los miembros de ACDAC; y iii) identidad de causa petendi: en ambos procesos el peticionario solicitó la protección de los mismos derechos así como pretensiones.

[53] Expediente T-4-316.566 [54] Expedientes T-4.324.340 y T-4.354.060 [55] Ibídem [56] Expediente T-4.354.060 [57] Expedientes T-4.294.297 y T-4.399.693 [58] Expediente T-4.294.297 [59] Expediente T-4.399.693 [60] Expediente T-4-294.297, Juzgado 45 Penal de Conocimiento del Circuito der Bogotá [61] Expediente T-4.399.693 [62] Expediente: T-4.547.067 [63] En el expediente T-4.547.067, los jueces de instancia consideraron que la demanda del actor incumplió el requisito de inmediatez, en la medida en que demoró 9 años en promover la acción de tutela, fecha que se identifica con la entrada en vigencia del PVB que tiene los beneficios solicitados por el peticionario.

[64] La Sala reiterará la posición jurisprudencial reitera en las sentencias SU-345 de 1995, SU-570 de 1996, T-1166 de 2004, T-518 de 2009, T-340 y T-616 de 2012, T-619 de 2013, T-063 y T-841 de 2014 [65] Ver Sentencias T-724 de 2004 y T-623 de 2005.

[66] “Toda persona tendrá acción de tutela para reclamar ante los jueces, en todo momento y lugar, mediante un procedimiento preferente y sumario, por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos constitucionales fundamentales, cuando quiera que éstos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública.” (Resaltado fuera del texto original)”.

[67] “La acción de tutela podrá ser ejercida, en todo momento y lugar, por cualquiera persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales, quien actuará por sí misma o a través de representante. Los poderes se presumirán auténticos. También se pueden agenciar derechos ajenos cuando el titular de los mismos no esté en condiciones de promover su propia defensa. Cuando tal circunstancia ocurra, deberá manifestarse en la solicitud.” (Resaltado fuera del texto original).

[68] Sentencia T-411 de 1992 "(P)ero otros derechos no son exclusivos de los individuos aisladamente considerados, sino también cuando se encuentran insertos en grupos y organizaciones, cuya finalidad sea específicamente la de defender determinados ámbitos de libertad o realizar intereses comunes. En consecuencia en principio, es necesario tutelar los derechos constitucionales fundamentales de las personas jurídicas, no per se , sino en tanto que vehículo para garantizar los derechos constitucionales fundamentales de las personas naturales, en caso concreto, a criterio razonable del juez de tutela. Otros derechos fundamentales legales, sin embargo las personas jurídicas los poseen directamente, luego las personas jurídicas poseen derechos fundamentales por dos vías: (a) Indirectamente: Cuando la esencialidad de la tutela gira alrededor de la tutela de los derechos fundamentales de las personas naturales asociadas. (b) directamente: Cuando las persona jurídicas son titulares de los derechos fundamentales no porque actúan en sustitución de sus miembros sino porque los son por sí mismas, siempre claro está que estos derechos sean ejercitables por ellas mismas."

. [69] Sentencia T-841 de 2014 [70] Sentencia C-965 de 2003 M.P. [71] Sentencia T-531 de 2002 y T-711 de 2003. [72] Sentencias T- 899 de 2001 y T-1012 de 2001.

Entiende entonces la Sala, que si la persona puede por sí misma, iniciar la acción de tutela debe hacerlo sin esperar que un tercero lo haga, pues esto refleja la autonomía de su voluntad y el interés que tiene de hacer valer sus propios derechos.

[73] Sentencia T-063 y T-841 de 2014. [74] En el Auto 013 de 1997, la Sala Plena adujo las razones señaladas cuando negó la solicitud de nulidad de la Sentencia T-566 de 1996. En esta última, la corporación confirmó los fallos de segunda instancia que negaron las solicitudes de amparo de un grupo de trabajadores que individualmente considerados, ejercieron la acción de tutela con el fin de reclamar reivindicaciones de orden sindical. La razón invocada para solicitar la nulidad radicó, a juicio de los peticionarios, en un cambio de jurisprudencia de la Corte respecto del análisis de la legitimación en la causa por activa en asuntos sindicales. Sin embargo, al resolver dicha solicitud la Sala no encontró acreditado tal cambio y explicó que aun cuando la protección sea invocada para obtener beneficios colectivos, ello no implica que su protección no pueda beneficiar los intereses individuales de los miembros del sindicato.

Sucede lo contrario cuando quien individualmente, interpone la acción alega además intereses colectivos, evento en el cual carece de legitimidad para reclamar estos últimos.

[75] Sobre el particular ver las sentencias SU-342 de 1995, T- 330 de 1997, T-1658 de 2000, T-775 de 2000, T-701 de 2003, T-882 de 2010, T-261 de 2012 y T-063 de 2014 entre otras.

[76] Ver sentencia T-882 de 2010 . [77] En las sentencias T-570 de 2007, T-765 de 2007 y T-100 de 2008, la Corte estudiaron unos asuntos en los que varios trabajadores afiliados al Sindicato Nacional de Trabajadores y Empleados Universitarios de Colombia, SINTRAUNICOL, reclamaban la protección de su derecho fundamental a la libertad de asociación sindical en nombre propio y en representación del Sindicato.

[78] En esa ocasión, el presidente del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Química empleador Farmacéutica de Colombia SINTRAQUIM presentó acción de tutela en representación de varios de sus afiliados, habida cuenta que la empresa para la que trabajaban inició actos que afectaban sus derechos, como los de despido de trabajadores sindicalizados o la presión a los empleados con el fin de que renuncien a la asociación.

[79] En esta oportunidad la Sala reiterará lo establecido en la sentencia T-053 de 2012, T-185 de 2013, T-045 y T-644 de 2014 en relación con las instituciones de la cosa juzgada y la temeridad.

[80] Sentencias T-502 de 2008, T-1215 de 2003, T-149 de 1995, T-308 de 1995, T-443 de 1995, T-001 de 1997 y SU-1219. [81] Sentencias T-560 de 2009, T-053 de 2012 y T-189 de 2013.

[82] Sentencia T-149 de 1995. [83] Sentencia T-308 de 1995. [84] Sentencia T-443 de 1995. [85] Sentencia T-001 de 1997. [86] Sentencia T-560 de 2009.

[87] Decreto 2591 de 1991, artículo 37. [88] Sentencias T-502 de 2008, T-568 de 2006 y T-184 de 2005. [89] Sentencia T-568 de 2006 y T-053 de 2012; otras, en las cuales se efectúa un recuento similar son las providencias T-020 de 2006, T-593 de 2002, T-443 de 1995, T-082 de 1997, T-080 de 1998, SU-253 de 1998, T-263 de 2003 T-707 de 2003.

[90] Sentencia T-248 de 2014 [91] Sentencias T-568 de 2006, T-951 de 2005, T-410 de 2005, T-1303 de 2005, T-662 de 2002 y T-883 de 2001. [92] M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo.

[93] Corte Constitucional, sentencia T-1103 de 2005, sentencia T-1122 de 2006, entre otras. [94] Ibídem [95] Corte Constitucional, sentencia T-1103 de 2005, sentencia T-1022 de 2006, sentencia T-1233 de 2008.

[96] Sentencia T-721 de 2003. [97] Sentencia T-266 de 2011. [98] Sentencia T-566 de 2001. [99] Sentencia T-009 de 2000. Si la causa petendi está constituida por las razones – de hecho y de derecho – que sustentan la petición formulada, no cabe duda de que, entre las primeras y las segundas decisiones proferidas, existe una muy relevante diferencia. Lo que motivó las últimas solicitudes de amparo y la orden judicial de protección del derecho vulnerado, fue la expedición de la sentencia SU-36/99, es decir, la adopción de una nueva doctrina que debe ser aplicable siempre que pueda verificarse que la vulneración persiste por razones ajenas a la parte actora y que es jurídica y fácticamente posible la protección judicial. Finalmente, no puede afirmarse que existe una vulneración de la cosa juzgada, pues lo que verdaderamente se produjo en los fallos de primera instancia, fue el rechazo de la acción por considerar que se trataba de un mecanismo improcedente dada la existencia de mecanismos alternativos de defensa. No hubo, por ello, un pronunciamiento de fondo sobre los hechos del caso, como si ocurre en la presente sentencia.

[100] Sentencia T-1034 de 2005. [101] Sentencia T-644 de 2014 [102] Sentencia T-185 de 2013 [103] Al respecto se pueden consultar las Sentencias: T-364 de 1994, T-143 de 1995, SU-342 de 1995, SU-511 de 1995, T-597 de 1995, SU-599 de 1995, T-061 de 1997, SU-547 de 1997, T-050 de 1998, SU-069 de 1999, T-047 de 2002, T-103 de 2002, T-105 de 2002, T-097 de 2006, T-545 A de 2007, T-833 de 2012, T-619 de 2013 entre muchas otras.

[104] Sentencias T-162 de 2010, T-034 de 2010 y T-099 de 2008. [105] Sentencias T-623 de 2011 , T-498 de 2011, T-162 de 2010, T-034 de 2010, T-180 de 2009, T-989 de 2008, T-972 de 2005, T-822 de 2002, T-626 de 2000 y T-315 de 2000 .

[106] Sentencia T-235 de 2010. [107] Sentencia SU-342 de 1995 [108] Los artículos 414 y 425 del CST establecen restricciones para el derecho a la asociación sindical de los empleados públicos.

[109] Sentencia T-619 de 2013 [110] Sentencia T-1166 de 2004 [111] En ese sentido, la sentencia T-097 de 2006 resaltó que la tutela es el mecanismo idóneo para decidir sobre asuntos que implican una protección efectiva del derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo.

[112] En esa oportunidad la Sala estudio las demandas de tutela presentadas por el Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A. organización que afirmaba que la compañía Leonisa S:A: viene celebrando pactos colectivos que estipulan mayores beneficios para los trabajadores no sindicalizados que para los empleados que pertenecen a la organización accionante de ese entontes. Además, advirtieron que la compañía pone de condición la renuncia del sindicato para acceder al plan colectivo.

[113] La Corte estudió la demanda promovida por el Sindicato de Trabajadores de Productora de Papeles S.A. "SINTRAPROPAL", dado que la empresa Productora de Papeles S.A.

desplegó una serie de acciones que afectó a la organización de trabajadores, que consistieron en ofrecer una serie de beneficios a los trabajadores no sindicalizados con mayores ventajas que la convención colectiva, por ejemplo incrementos salariales. Así mismo, adujeron que la compañía induce a los trabajadores a abandonar el sindicato. ¡ [114] Sentencia T-084 de 2012.

[115] Sentencia T-248 de 2014 [116] Sentencia T-841 de 2014 [117] Sentencia T-079 de 2010 y T-447 de 2013 [118] Ver Sentencias T-1110 de 2005, T-158 de 2006, T- 429 de 2011, T-998 de 2012, SU-158 de 2013, T-521 de 2013, T-447 de 2013, y T-841 de 2014. Allí la Sala Plena y las diferentes Salas de Revisión han hecho alusión a estas situaciones excepcionales al abordar la procedibilidad de acciones de tutela mediante las cuales se pretendía obtener acceso a una defensa técnica, a un recalculo del monto base de la pensión, a la indemnización por daños y perjuicios, a la sustitución pensional, a la pensión de sobreviviente, a la pensión de invalidez, reintegro derivado de estabilidad laboral reforzada y pago de acreencias laborales a trabajadores sindicalizados respectivamente.

[119] Ver, entre otras; la Sentencia T - 616 de 2012. [120] Aprobado mediante Ley 26 de 1976. [121] Aprobado mediante Ley 27 de 1976.f [122] Corte Constitucional, Sentencias C-473 de 1994, C-450 de 1995, T-502 de 1998, T-526 de 1999.

[123] Cfr. Sentencia C-330 de 2005. [124] En el mismo sentido ver sentencia C-401 de 2005, fallo en que la Corte afirmó sobre la pertenencia del Convenio 87 de la OIT al bloque de constitucionalidad: “ 19. Así, pues, hacen parte del bloque de constitucionalidad aquellos convenios que la Corte, después de examinarlos de manera específica, determine que pertenecen al mismo, en atención a las materias que tratan. De esta manera, los convenios internacionales del trabajo hacen parte del bloque de constitucionalidad cuando la Corte así lo haya indicado o lo señale en forma específica. Así lo hizo, por ejemplo, en las sentencias que se mencionaron atrás acerca del convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales, y de los convenios 87 y 98, sobre la libertad sindical y sobre la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva. A la Corte también le corresponde señalar si un determinado convenio de la OIT, en razón de su materia y otros criterios objetivos, forma parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto, puesto que prohíbe la limitación de un derecho humano durante un estado de excepción o desarrolla dicha prohibición contenida en un tratado internacional (C.P., art. 93, inciso 1). Así lo hizo, como ya se vio, en la sentencia C-170 de 2004, en relación con los convenios 138, sobre la edad mínima, y 182, sobre las peores formas del trabajo infantil.” [125] Sentencia T-261 de 2012 [126] En la sentencia T-171 de 2011, la Corte precisó que la OIT tiene la función de fomentar la justicia social y los derechos humanos y laborales internacionalmente reconocidos. Esa institución tiene la siguiente estructura tripartita en la coexisten en igualdad los trabajadores, empleadores y gobiernos, en: i) conferencia general, órgano que se encarga de emitir las normas internacionales por medio de convenios o de recomendaciones; ii) la oficina internacional del trabajo, dependencia en la que se encuentra el secretario permanente de la organización, quien acopia los documentos, los distribuye así como absuelve consultas; y iii) consejo de administración es el órgano ejecutivo de la organización. Además de dichos cuerpos, la OIT tiene tres organismos que tienen la competencia de tramitar quejas por violación de libertad sindical, estos son: a) el propio Consejo de Administración; b) la Comisión de Investigación y de Conciliación en materia de Libertad Sindical y c) el Comité de Libertad Sindical.

[127] Taruffo Michele, Precedente ad esempio nella decisiones giudiziaria , en Revista Trimestrale di Distrito e Procedura Civil 1994 Pág. 2 [128] Oficina Internacional del Trabajo Ginebra, La libertad sindical Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, Quinta edición (revisada), 294° Informe, caso numero 1730 (Reino Unido) párr. 202 [129] Ibídem, 330° Informe, caso número 2186 (China-Región Administrativa Especial de Hong Kong, Parr. 383, [130] Ibídem, 307º informe, caso numero 1886 (Uruguay), Parr. 466 [131] Sentencias C-606 de 1992, T-697 de 1996, T-247 de 1998 y C-399 de 1999.

[132] Sentencias T-619 de 2013, T-616 de 2012 y T-701 de 2003 [133] Sentencia T-619 de 2013 [134] Ibídem [135] Código Sustantivo del Trabajo, artículo 372 numerales 1, 2, 4 [136] Sentencia C-466 de 2008.

[137] ARTÍCULO 354. PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN. <Artículo modificado por el artículo 39 del Ley 50 de 1990. El nuevo texto es el siguiente:> 1. En los términos del artículo 292 del Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical. 2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con una multa equivalente al monto de cinco (5) a cien (100) veces el salario mínimo mensual más alto vigente, que le será impuesta por el respectivo funcionario administrativo del trabajo. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar. Considérense como actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical, por parte del empleador:

a). Obstruir o dificultar la afiliación de su personal a una organización sindical de las protegidas por la ley, mediante dádivas o promesas, o condicionar a esa circunstancia la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios; b) Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de los trabajadores en razón de sus actividades encaminadas a la fundación de las organizaciones sindicales; c). Negarse a negociar con las organizaciones

sindicales que hubieren presentado sus peticiones de acuerdo con los procedimientos legales; d). Despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo de su personal sindicalizado, con el objeto de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación, y e). Adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber acusado, testimoniado o intervenido en las investigaciones administrativas tendientes a comprobar la violación [138] Ver los hechos de estas sentencias en la Supra 6.1.4.1 y citas 112 y 113 [139] Sentencia SU-342 de 2995 [140] La regla reseña se aplicó en la sentencia T-149 de 2008, caso que estudió la demanda de tutela promovida contra un número plural de trabajadores sindicalizados vinculados a la empresa AES CHIVOR & CIA S.C.A. E.S.P., que cuestionaban la suscripción de un pacto colectivo favorable únicamente a los trabajadores no sindicalizados, entre tanto se dirimía un conflicto económico surgido entre la asociación sindical y el empleador. Al respecto la Sala Concluyó que En este caso es claro que a los miembros del sindicato se les ha negado el aumento salarial que sí se ha concedido – o se les ha puesto en perspectiva - a los trabajadores que han suscrito el pacto colectivo.

Con independencia de una serie de puntos que se plantean dentro del proceso – tales como la decisión del sindicato de no presentar un pliego de peticiones, el nivel de salarios de los trabajadores de AES CHIVOR & CIA S.C.A. E.S.P., la demanda presentada por la empresa con el fin de que se declare la disolución y liquidación de SINTRACHIVOR, el hecho de que los actores estén afiliados actualmente a SINTRAENERGIA, etc. – lo cierto es que a los actores no se les ha aumentado el salario desde el 31 de marzo de 2005, mientras que en el pacto colectivo se les ofreció a los trabajadores no sindicalizados la posibilidad de que les sea aumentado el salario.

[141] Sentencia T-012 de 2007 [142] Sentencia T-345 de 2007 [143] Sentencia T-570 de 2007. [144] Ibídem. Sobre la orden se manifestó que: “ Ahora bien, como la protección solicitada busca amparar la integridad de los derechos a la igualdad y a la asociación sindical, es lógico que perdure hasta que la empresa y el sindicato resuelvan definitivamente las diferencias que suscitaron este proceso. Así las cosas, la concesión de la tutela en el presente caso debe regir hasta cuando un tribunal de arbitramento resuelva definitivamente el conflicto colectivo suscitado entre las partes o cuando de común acuerdo, la Universidad San Buenaventura y el sindicato respectivo lleguen a un acuerdo sobre las condiciones laborales de sus trabajadores.La Sala concede entonces la protección solicitada, pero como mecanismo transitorio, mientras se produce un acto formal definitivo de arreglo entre las partes. Por ello, en la parte resolutiva de esta providencia, se precisará que la protección concedida se otorga transitoriamente, mientras se resuelve el conflicto laboral entre la Universidad San Buenaventura y el sindicato al cual pertenece el demandante, José Daniel Quenguan Taquez” [145] Sobre el particular se reseña lo expuesto en las sentencias T-251 de 2010 y T-248 de 2014 [146] El Convenio 154 de la OIT fue aprobado mediante la Ley 524 de 1999; mediante sentencia C-161 de febrero 23 de 2000, M. P. Alejandro Martínez Caballero, la Corte realizó el control de constitucionalidad tanto de la ley como del Convenio, y los declaró exequibles.

[147] C-063 de enero 30 de 2008, M. P. Clara Inés Vargas Hernández y C-161 de 2000, ya referida. [148] Convocada en Ginebra en junio 3 de 1981, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo [149] Adoptada en la sexagésima séptima reunión de la Conferencia General de la OIT en junio de 1981.

[150] Sentencia C-063 de 2008. [151] Sentencia T-251 de 2010. [152] Sentencia T-248 de 2014 [153] Guerrero Figueroa, Guillermo, Derecho Colectivo del Trabajo, Onceava Eedición, Ed Leyer, Bogotá 2011, p 536 -538.

[154] Sentencia de la Corte Suprema de Justicia rad. 7243 de abril 7 de 1995, M. P. Rafael Méndez Arango . [155] Sentencia SU-342 de 1995, SU-569 y SU 570 de 1996, SU-169 de 1999. en la Sentencia SU- 1185 de 2001, se dijo que la Convención Colectiva es: “un acuerdo bilateral celebrado entre una o varias asociaciones profesionales de trabajadores y uno o varios empleadors para regular las condiciones que regirán los contratos de trabajo, usualmente, buscando mejorar el catálogo de derechos y garantías mínimas que las normas jurídicas le reconocen a todos los trabajadores.” [156] Cfr. sentencias rad. 20.721 de abril 21de 2004, M. P. Carlos Isaac Nader y 7243, ya citada.

[157] “Así lo ha señalado la CSJ, en Sala de Cas. Laboral, en sentencias mayo 20 de 1976, de mayo 16 de 2001 y de diciembre 14 de 2001.” [158] Cfr. Código Sustantivo del Trabajo, artículo 467 y sentencia SU-342 de 1995, antes citada.

[159] Sentencia T-055 de 2014 [160] Sentencia C-1491 de 2000 [161] Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Labora Jorge Mauricio Burgos Ruíz Magistrado ponente SL856-2013, Radicación No. 40760, Acta No. 40, Bogotá, D.C., cuatro (04) de diciembre de dos mil trece (2013). .

En ese caso la Sala de Casación Laboral señaló que Dicho de otro modo, para el caso del sublite, el trabajador convertido en sindicalizado seguirá beneficiándose del pacto que ha suscrito, o al cual se ha adherido, hasta tanto se beneficie de la convención colectiva.

[162] Sentencias SU-342 de 1995 y SU-569 DE 1996 [163] Ibídem [164] Sentencia T-1166 de 2004 [165] Acerca de la evolución jurisprudencial de los efectos de la denuncia de la convención colectiva por parte del empleador, se puede consultar la Sentencia de Casación proferida el 29 de enero de 2004 por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro del proceso de referencia No. 21944.

[166] Ver Sentencia T-656 de 2004. [167] Ospina Duque Edgar, Derecho Colectivo del Trabajo: una guía teórica y práctica para los estudiantes, la nuevas generaciones de abogados y de trabajadores, segunda edición, Ediciones Jurídicas Gustavo Ibañez, Bogotá 2009, p 243 [168] Ibídem. P- 255 [169] Op,cit., Sentencia T -1166 de 2004 [170] Sentencia C-349 de 2009.

[171] Sentencia T-248 de 2014 [172] Sentencia T-248 de 2014 [173] Ibídem. [174] El Juez Diecinueve Penal Municipal de Conocimiento de Bogotá, funcionario judicial de primera instancia, adoptó dicha determinación.

[175] El Juez Séptimo Penal Municipal de Bogotá, autoridad judicial de primera instancia, profirió esa decisión. [176] Expediente T-4.392.801 [177] Expedientes T-354.060, T-4.363.853, T-4.371.787, T-4.376.027, T-4.385.804, T-4.397.563, T-4.399.693, T-4.421.580, T-4435.249 y T-4.536.832.

[178] Expedientes T-4-536.832 (Folio 141 Cuaderno 4) y T-4.435.249 (Folio 28 y siguientes Cuaderno original y anexos 3). [179] Expedientes T-4.354.060 (Folios No. 208-263 Cuaderno 3); T-4363853 (folios 45-141 Cuaderno 6); T-4.376.027 (Folios No. 661-745 Cuaderno 1) T-4.371.787 (Folios No. 161-283 Cuaderno 3);

T-4.385.804 (Folios No. 147-224 Cuaderno 3); T-4.397.563 (Folios No. 145-256 Cuaderno 3); T-4.399.693 (Folios No. 213-300 Cuaderno 6 y 1-171 Cuaderno 7); T-4.421.580 (Folios 19-78 Cuaderno 4);

[180] Expediente T-4.294.297 [181] Expediente T-4.536.832 [182] (Folios 93 – 99 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297); (Folios No. 172-174 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832); (Folios No. 141-143 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 140-142 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 88-90 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580);

(Folios No. 88-90 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 404-406 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 166-168 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 162-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340) y (Folios No. 168-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) [183] (Folio 483 -485 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297); (Folios No. 266-268 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832); (Folios No. 235-237 Cuaderno 2 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 238-240 Cuaderno 2 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 182-184 Cuaderno 3 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 484-486 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 260-262 Cuaderno 2 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 257-259 Cuaderno 2 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 251-253 Cuaderno 2 y 218-220 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 559-561 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 259-261 Cuaderno 2 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 261-263 Cuaderno 2 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 551-553 Cuaderno 1

Expediente T-4.324.340); (Folios No. 258-260 Cuaderno 2 Expediente T-4.371.787) [184] Expediente T-4.392.801 [185] Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Magistrada Ponente: Isaura Vargas Díaz Radicación 16884 Acta 06 Bogotá, D. C. trece (13) de febrero de dos mil dos (2002) [186] (Folios 39 – 86 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297); (Folios No. 124-170 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832); (Folios No. 96-139 Cuaderno 1 Expediente T-4.369.843);

(Folios No. 92-138 Cuaderno 1 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 40-86 Cuaderno 2 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 40-86 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 356-402 Cuaderno 1 Expediente T-4.399.693) ; (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 118-164 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 114-160 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340); (Folios No. 120-166 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) [187] En la sentencia T-701 de 2003, la Corte utilizó ese criterio para identificar actos de persecución para los miembros del sindicato.

[188] (Folio 134 - 135 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297). ; (Folios No. 171 y 172 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 184 y 185 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 170 y 171 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 237 y 238 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 132-133 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 217-218 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 274-275 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 217-218 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027);

(Folios No. 187-188 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 220-221 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 172-173 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); y (Folios No. 271-272 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) [189] (Folio 137-138 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folios No. 173-175 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 186-188 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 172-174 Cuaderno 5 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 239-241 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 247-249 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 219-221 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 276-278 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693) [190] (Folios No. 31-58 Cuaderno 3 Expediente T-4.536.832)(Folios No. 136-162 Cuaderno 1 y 235-261 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580) (Folios No. 142-168 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563) (Folios No.

37-62 Cuaderno 7 Expediente T-4.354.060) (Folios No. 153-178 Cuaderno 7 Expediente T-4.435.249) (Folios No. 103-128 y 140-167 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) [191] Comunicación del 10 de marzo de 2014 que certifica que 328 pilotos sindicalizados a ACDAC rechazaron los beneficios del PVB, y en consecuencia no son beneficiarios de la oferta del plan. (Folios No.

24-33 Cuaderno 6 Expediente T-4.385.804) [192] (Folio 259 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 291 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folio No. 288 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566); (Folio No. 343 Cuaderno 1 Expediente T-4.330.19); (Folio No. 385 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804); (Folio No. 93 Cuaderno 5 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 295-320 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 264-285 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 296-297 Cuaderno 4 y 1-25 Cuaderno 5 Expediente T-4.435.249); (Folio No.

276 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folios No. 48-72 y 217-249 Cuaderno 9 Expediente T-4.371.787) [193] (Folio 125 y 126 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297).; (Folios No. 209 y 210 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832);

(Folios No. 178 y 179 Cuaderno 1 y 181-183 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 177 y 178 Cuaderno 1 y 194-196 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566);

(Folios No. 125 y 126 Cuaderno 2 y 180-209 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 247-249 Cuaderno 1 y 125-126 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192);

(Folios No. 203-204 Cuaderno 1 y 71-129 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 441-442 Cuaderno 1 y 117-118 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 203-204 Cuaderno 1 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 199-200 Cuaderno 1 Expediente T-4.324.340); (Folios No. 205-206 Cuaderno 1 Expediente T-4.371.787) [194] Folio 124 Cuaderno 4 y Folio 142 Cuaderno 5 expediente T-4.294.297); (Folio No. 208 Cuaderno 1 Expediente T-4.536.832); (Folios No. 177 Cuaderno 1 y 180 Cuaderno 3 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 176 Cuaderno 1 y 193 Cuaderno 3 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 124 Cuaderno 2 y 174 Cuaderno 4 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 246 Cuaderno 1 y 124 Cuaderno 2 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 254 Cuaderno 4 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 226 Cuaderno 5 Expediente T-4.385.804);

(Folios No. 440 Cuaderno 1 y 283 Cuaderno 4 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 226 Cuaderno 2 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 196 Cuaderno 4 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 202 Cuaderno 1 y 229 Cuaderno 4 Expediente T-4.435.249); (Folio No. 198 Cuaderno 1 y 181 Cuaderno 2 Expediente T-4.324.340); (Folio No. 204 Cuaderno 1 y 280 Cuaderno 8 Expediente T-4.371.787) [195] (Folios No 114-115 Cuaderno 1 expediente T-4.392.801) [196] (Folios No. 273-304, Cuaderno 2 expediente T-4363853); (Folios No. 46-78 y 479-511 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801); (Folios No. 209-241 Cuaderno 3 y 21-56 Cuaderno 4 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 205-237 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 204-236 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 204-236 Cuaderno 5 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 45-77 Cuaderno 4 Expediente T-4.324.340);

(Folios No. 13-45 Cuaderno 4 y 203-236 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) [197] (Folios No. 289-314 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) [198] (Folios No. 114-134, 343-345, 420-454, 456-478 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) [199] Comunicación del 23 de diciembre de 2013 de AVIANCA acusando recibo del Pliego de Peticiones y solicitando denuncia de la Convención Colectiva. (Folio No. 512 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) [200] Comunicación de AVIANCA del 7 de enero de 2014, que informa que la Convención Colectiva se ha prorrogado, debido a que transcurrió el término para el arreglo directo sin que el sindicato hubiese denunciado la convención y presentado pliego de peticiones. (Folios No. 522 y 523 Cuaderno 1 Expediente T-4.392.801) [201] Ver supra [202] La Sala adoptará la metodología de análisis que utilizó en el estudios de los expedientes acumulados que incluyeron a ACDAC [203] Corte Suprema de Justicia Sala de Casación Laboral Magistrada Ponente: Isaura Vargas Díaz Radicación 16884 Acta 06 Bogotá, D. C. trece (13) de febrero de dos mil dos (2002) [204] Copia de Comunicación del 19 de agosto de 2010 de AVIANCA para ACAV con respecto a la Propuesta de Acuerdo Convencional para Auxiliares de Vuelo afiliados a la ACAV. (Folios No. 99 y 100) [205] Folios 43 - 47 [206] Folios No. 43-47 [207] Folios No 84 -95 Los valores presentados en la tabla fueron reconocidos en el año 2002 y con su indexación al año 2010 dan un valor similar a las reconocidas en el PVB.

[208] Comunicación del 30 de noviembre de 2006 de AVIANCA para ACAV con respecto al Plan Voluntario de Beneficios para Auxiliares de Vuelo, oferta del plan que fue presentada a los trabajadores no sindicalizados. (Folios No. 97 y 98) [209] La Comunicación del 30 de noviembre de 2006 de AVIANCA para ACAV con respecto al Plan Voluntario de Beneficios para Auxiliares de Vuelo, oferta del plan que fue presentada a los trabajadores no sindicalizados. (Folios No. 97 y 98). Esa postura se reiteró en la comunicación del 19 de agosto de 2010 de AVIANCA para ACAV con respecto a la Propuesta de Acuerdo Convencional para Auxiliares de Vuelo afiliados a la ACAV. (Folios No. 99 y 100) [210] (Folio 425 -435 Cuaderno 4 expediente T-4.294.297 y, fls 188-198 Cuaderno 2 expediente T-4363853) ; (Folios No. 208-218 Cuaderno 2 Expediente T-4.536.832);

(Folios No. 177-187 Cuaderno 2 y 99-109 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 180-190 Cuaderno 2 y 134-144 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566);

(Folios No. 124-134 Cuaderno 3 y 121-131 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 450-460 Cuaderno 1 y 426-436 Cuaderno 2 y 116-127 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192):; (Folios No. 202-212 Cuaderno 2 y 18-28 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 200-210 Cuaderno 2 y 121-131 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 193-203 Cuaderno 2, 209-219 Cuaderno 5 y 119-130 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 501-511 Cuaderno 1 y 121-131 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 201-211 Cuaderno 2 y 8-18 Cuaderno 6 Expediente T-4.354.060); (Folios No. 501-511 Cuaderno 2 y 11-21 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 493-503 Cuaderno 1 y 76-87 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340); (Folios No. 220-230 Cuaderno 4 y 121-131 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) [211] (Folios No. 199-205 Cuaderno 2 expediente T-4363853); (Folios No. 110-116 Cuaderno 4 Expediente T-4.369.843); (Folios No. 145-151 Cuaderno 4 Expediente T-4.316.566); (Folios No. 132-138 Cuaderno 7 Expediente T-4.421.580); (Folios No. 461-467 Cuaderno 1 y 128-134 Cuaderno 3 Expediente T-4.330.192); (Folios No. 29-35 Cuaderno 6 Expediente T-4.397.563); (Folios No. 132-135 Cuaderno 7 Expediente T-4.385.804); (Folios No. 220-226 Cuaderno 5 y 131-137 Cuaderno 6 Expediente T-4.399.693); (Folios No. 132-138 Cuaderno 3 Expediente T-4.376.027); (Folios No. 19-25 Cuaderno 6 Expediente T-4.354.060);; (Folios No. 22-28 Cuaderno 6 Expediente T-4.435.249); (Folios No. 88-94 Cuaderno 3 Expediente T-4.324.340); (Folios No. 231-237 Cuaderno 4 y 132-138 Cuaderno 10 Expediente T-4.371.787) [212] Sentencia T-907 de 2013 [213] En la sentencia SU-1023 de 2001, la Sala Plena manifestó que: “ hay eventos excepcionales en los cuales los límites de la vulneración deben fijarse en consideración tanto del derecho fundamental del tutelante como del derecho fundamental de quienes no han acudido a la tutela, siempre y cuando se evidencie la necesidad de evitar que la protección de derechos fundamentales del accionante se realice paradójicamente en detrimento de derechos igualmente fundamentales de terceros que se encuentran en condiciones comunes a las de aquel frente a la autoridad o particular accionado”.

[214] Sentencia T-088 de 2011 [215] Expedientes T-4.330.192, T-4.363.853, T-4.369.843, T-4.371.787, T-4.397.563, T-4.421.580, T-4.435.249 y T-4.536.832 [216] Expedientes T-4.316.566, T-4.376.027 y T-4.386.804.

[217] Expedientes T-4.324.340 y T-4.354.060 [218] Expedientes T-4.294.297 y T-4.399.693 [219] Expediente T-4.392.801

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 6 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.