COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/168/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/168/04
Expediente	—
Fecha	2004-02-27
Sala	Sala Sexta de Revisión
Magistrado ponente	Dr MARCO GERARDO MONROY CABRA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical
- Libertad De Asociacion Sindical
- Autonomia De La Voluntad
- Derecho De Negociacion Colectiva Y Libertad Sindical
- Accion De Revision De La Convencion Colectiva
- Accion De Tutela Transitoria

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Su sindicato competencia para modificar las condiciones laborales sindicato la competencia para modificar las condiciones laborales a través de los mecanismos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo o disposiciones

Texto completo

T-168-04 REPUBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-168/04 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Subordinación e indefensión DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Alcance/ LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Alcance AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD -Se limita cuando el trabajador traslada a su sindicato competencia para modificar las condiciones laborales Cuando el trabajador le traslada a su sindicato la competencia para modificar las condiciones laborales a través de los mecanismos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo o disposiciones pertinentes, la autonomía de la voluntad queda limitada. En la relación jurídica laboral no impera indiscriminadamente la autonomía de la voluntad de las partes, sino que, en desarrollo de la especial protección que se le da al trabajo, se aplican automáticamente disposiciones que no atienden exclusivamente la voluntad de los contratantes. Esta circunstancia especial que existe en el derecho laboral implica como contrapartida que se debe ser muy estricto en el sentido de que solamente el sindicato al cual se ha afiliado el trabajador puede llevar la vocería de éste.

CONVENCION COLECTIVA- Protección/ DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL-Vulneración cuando el empleador ordena al trabajador acogerse y pagar cuotas a sindicatos extraños En el derecho colectivo del trabajo es esencial la protección a la Convención Colectiva y dentro de ésta fundamentalmente a las normas llamadas económicas, respetándose la vigencia de la Convención fijada por las partes, luego no tiene explicación que el empleador le ordene a un trabajador que se acoja a lo pactado con un sindicato extraño. Con mayor razón hay violación si se afecta el salario del trabajador sindicalizado para hacerle pagar cuotas a otros sindicatos. Por consiguiente, no puede

imponérsele a un trabajador perteneciente a un sindicato que adelanta un proceso de negociación, la obligación de cotizarle a otro sindicato minoritario, cuando en el futuro de los beneficios que resulten del Tribunal de Arbitramento se le descontará la cuota llamada de beneficio convencional. Por lo tanto, la indebida remisión de una cuota a un sindicato extraño, en las condiciones que motivan la presente tutela, es una afectación a los derechos constitucionales antes indicados de libertad sindical y contratación colectiva.

RELACIONES COLECTIVAS- Pueden modificarse por una nueva convención o por la revisión de la convención CONVENCION COLECTIVA- Vigencia Desde cuando se denuncie una convención colectiva por un sindicato hasta cuando se firme la nueva, ésta continuará vigente; por consiguiente, se afectan los derechos del sindicato y de sus afiliados si se les impone un ordenamiento extraño.

CONVENCION COLECTIVA Y TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO Si no se logra firmar una nueva convención, la solución resultará del Tribunal de Arbitramento y mientras no haya fallo de dicho Tribunal, continúa vigente la anterior convención.

ACCION DE REVISION DE LA CONVENCION COLECTIVA- Competencia Excepcionalmente puede existir una revisión, pero esta atribución le corresponde a la justicia laboral o en determinadas circunstancias al juez de tutela; nunca le corresponde tal acción al empleador.

CLAUSULA DE SEGURIDAD SINDICAL- Cuotas sindicales DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Entrega oportuna de cuotas por empleador SINDICATO MAYORITARIO- Cuota extraordinaria para quienes resulten favorecidos con una convención colectiva Existe una cuota extraordinaria que deben pagar quienes resultan favorecidos por una convención colectiva, siempre y cuando la convención provenga de un sindicato mayoritario. Tratándose de sindicatos minoritarios, solamente la voluntad del trabajador indicará si se acoge o no a las cláusulas convencionales ya aprobadas.

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Existencia de perjuicio irremediable PERJUICIO IRREMEDIABLE -Características ACCION DE TUTELA Y SUSPENSION PROVISIONAL -Instrumentos complementarios ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Descuento de salario de trabajador para cuotas a sindicatos extraños ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Procedencia por causarse perjuicio irremediable/ ACCION DE TUTELA TRANSITORIA -Suspensión retención de salario de trabajador para cuotas a sindicatos extraños Referencia:

expediente T-842357 Peticionario: Nicolás Arias Procedencia: Juzgado 26 Penal Municipal de Medellín Magistrado Ponente: Dr. MARCO GERARDO MONROY CABRA Bogotá, D. C., veintisiete (27) de febrero de dos mil cuatro (2004).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Marco Gerardo Monroy Cabra quien la preside, Eduardo Montealegre Lynett y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA Dentro de la revisión de los fallos proferidos por el Juzgado 26 Penal Municipal de Medellín el 1 de octubre de 2003 y el Juzgado 12 Penal del Circuito de Medellín el 28 de octubre de 2003, dentro de la acción de tutela instaurada por Nicolás Humberto Arias Arenas contra la Compañía de Galletas Noel S.A.

HECHOS 1. El señor Nicolás Humberto Arias Arenas, es trabajador de la Compañía de Galletas Noel S.A. El citado accionante pertenece a la organización sindical de primer grado y de industria, llamada SINTRALIMENTICIA (fusión de los sindicatos Asproal y Sintralimenticia, aceptada por el Ministerio de Protección Social, mediante Resolución # 1013 de 6 de mayo de 2003). Ambos sindicatos son minoritarios. Aparece en el expediente la constancia de que el tutelante es afiliado a SINTRALIMENTICIA.

2. Antes de fusionarse, el 23 de enero de 2003, Asproal aprobó un pliego de peticiones y eligió la comisión negociadora para que se adelantara el conflicto colectivo de trabajo. En la antigua Sintralimenticia se efectuó también el trámite de rigor. Por eso, el 26 de marzo de 2003, en la ciudad de Medellín, se reunieron los representantes de la Compañía de Galletas Noel S.A. y los delegados de los sindicatos Asproal y Sintralimenticia, suscribieron el acta de iniciación de la etapa de arreglo directo, " con la finalidad de adelantar el proceso de negociación de la convención colectiva única que regulará las relaciones entre la compañía de Galletas Noel S.A. y las organizaciones sindicales".

3. El 29 de abril de 2003 las partes suscribieron el Acta de terminación de la etapa de arreglo directo con SINTRALIMENTICIA (sindicato al cual pertenece el tutelante), llegándose a algunos acuerdos parciales, entre ellos el siguiente:

" 1. Descuento por beneficio de la convención (numeral 29 del pliego): La Compañía descontará a los trabajadores sindicalizados de SINTRALIMENTICIA y de ASPROAL, la suma correspondiente al incremento salarial de la primera semana completa, y se le entregará a los respectivos tesoreros, con destino a los fondos comunes de los sindicatos, dentro de los quince días siguientes a la firma de la convención".

4. Paralelamente, el mismo día 29 de abril de 2003 la compañía de Galletas Noel S.A. y otros sindicatos minoritarios (Sinaltralac y Sintracomnoel), a los cuales no pertenece el tutelante, firmaron convención colectiva.

5. Sintralimenticia (organización sindical a la cual pertenece el tutelante) y la compañía de Galletas Noel S.A., habían llegado a unos acuerdos parciales, lo cual permitía la posibilidad de continuar con la negociación colectiva, por eso se acordaron las prórrogas permitidas por la ley, el 8 de abril de 2003 y el 15 de abril de 2003 hasta el 29 del mismo mes y año. Pero no se pusieron de acuerdo para firmar la convención colectiva, entonces, se suscribió el acta indicada en el punto 3 de estos hechos.

6. El 4 de mayo de 2003, la organización sindical efectuó la Asamblea General, con la presencia de Inspectoras de Trabajo, y se determinó por mayoría de 127 votos contra 2 que se iría a Tribunal de Arbitramento. Por consiguiente se le solicitó al Ministerio de la Protección Social que convocara dicho Tribunal. Efectivamente el 19 de septiembre de 2003, mediante Resolución 2709, el Ministro de la Protección Social, doctor Diego Palacio Betancur, ordenó " la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la Compañía de Galletas Noel S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia SINTRALIMENTICIA".

7. El 12 de agosto de 2003, el empleador le comunicó al trabajador Nicolás Arias Arenas que la empresa había suscrito convención colectiva con otros dos sindicatos diferentes (Sinaltralac y Sintracomnoel). Esos dos sindicatos, a los cuales no pertenece el tutelante, son sindicatos minoritarios y así lo reconoce la empresa en escrito dirigido al juez de tutela.

8. En la misma comunicación de 12 de agosto de 2003, la empresa, motu propio, toma la determinación de extender los resultados de la convención pactada por dos sindicatos minoritarios a los afiliados a los otros dos sindicatos con los cuales está en trámite el conflicto colectivo.

9. Unilateralmente la empresa le impuso al tutelante la convención colectiva de un sindicato minoritario al cual no pertenece y un aumento salarial que no ha pactado su sindicato. Además se le informa que " se le deducirá la correspondiente cuota por dicho concepto", como en efecto ocurrió, llegándose a la siguiente situación: el trabajador cotiza a su sindicato y la empresa determinó que también le pagará cuota a otros dos sindicatos a los cuales no pertenece el señor Arias.

10. El 19 de agosto de 2003, el trabajador Nicolás Arias, le comunica por escrito al empleador que es afiliado a SINTRALIMENTICIA, luego no le pueden hacer los descuentos para otros sindicatos a los cuales no pertenece, máxime

cuando se está en espera del Tribunal de Arbitramento (que como ya se dijo fue convocado por el Ministerio del Trabajo al mes siguiente). Dice el trabajador que " no he solicitado la extensión de ninguna convención".

Agrega que : " En cuanto a mí, no estoy dispuesto a recibir un solo centavo de la Compañía, sin que se haya solucionado el conflicto colectivo definitivamente por cualquier vía, puesto que nunca he estado dispuesto a entregar principios y derechos fundamentales por migajas.

Para finalizar y sabiendo como Ud. lo sabe que la empresa paga en cheque y nos consigna nuestro salario a la mayoría de los trabajadores, en esos dineros vienen consignados lo que la empresa nos ha dado como liberalidad, pues me lo consignó sin mi consentimiento. Dígame el monto y número de cuenta para devolverle lo que he llamado migajas, pues los trabajadores de Sintralimenticia tenemos necesidades como todos los colombianos, pero además nos sobra dignidad".

11. El 27 de agosto de 2003 el empleador le responde al trabajador que de todas maneras se le hará efectiva la convención firmada por otro sindicato, salvo que renuncie a la totalidad de los beneficios convencionales.

12. Consta en el expediente que del pago del salario se le descuentan a Nicolás Arias tres cuotas: para su sindicato, SINTRALIMENTICIA, semanalmente: $2.303,oo. Para los otros sindicatos a los cuales no está afiliado se le descuenta, semanalmente : para uno $1.497,oo y para el otro: $806,oo. La razón para que se distribuya lo que se le quita al tutelante entre los dos sindicatos es la siguiente: se pactó entre la empresa y los dos sindicatos minoritarios diferentes al sindicato al cual pertenece el trabajador que se distribuiría la cuota de beneficio convencional así: un 65% para Sinaltralac y un 35% para Sintracomnoel.

(Artículo 47 de la convención colectiva entre dichos dos sindicatos y la empresa). Lo anterior significa que del total del salario devengado por el trabajador (según consta en los desprendibles que obran en el expediente) se le descuentan tres cuotas que le menoscaban su ingreso y dos de esas cuotas son rechazadas por el trabajador. Sirve como muestra un desprendible de pago, aportado por la empresa y correspondiente a una semana, aparece como devengado:

$241.225, pero con los descuentos de las tres cuotas y de la seguridad social el neto a pagar es de $211.604. 13. El trabajador no aceptó tal determinación, ni el sindicato al cual pertenece estuvo en la firma de la convención ya que Sintralimenticia y Galletas Noel S.A. están tramitando un convenio colectivo que finalizará en Tribunal de Arbitramento.

14. Se indica que no es la primera vez que la empresa toma la determinación de demorar la solución del conflicto colectivo con Sintralimenticia y acelera la firma de la convención colectiva con otros sindicatos minoritarios.

12. El señor Nicolás Arias considera que con esta actuación del empleador se violan los derechos fundamentales a la asociación y libertad sindical y a la negociación colectiva. Por consiguiente presenta tutela " de carácter transitorio" y solicita que se defina el conflicto colectivo con su sindicato y " que se exhorte a la empresa tutelada, para que no me siga haciendo los correspondientes descuentos de mi salario destinados a otro sindicato al cual no estoy afiliado, y se abstenga de seguir desconociéndome los derechos vulnerados".

13. El empleador se opone porque considera que la tutela no es el mecanismo adecuado para la reclamación del trabajador y porque, en su sentir, la empresa puede extender los beneficios de una convención firmada con sindicatos minoritarios a afiliados de otros sindicatos y por ende hacer los descuentos por beneficios y entregarlos a sindicatos diferentes al cual está afiliado el señor Arias.

PRUEBAS Obran en el expediente de tutela: a. Constancia de que el señor Nicolás Arias está afiliado a SINTRALIMENTICIA; b. Los trámites surtidos dentro del conflicto colectivo entre SINTRALIMENTICIA Y COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S.A., incluida la resolución del Ministro de Protección Social que convocó a Tribunal de Arbitramento;

c. Los trámites surtidos entre COMPAÑÍA DE GALLETAS NOEL S. A. y otros dos sindicatos minoritarios , dentro del conflicto colectivo que concluyó en convención colectiva;

d. La comunicación de la empresa al señor Arias diciéndole que lo cobijará la convención colectiva suscrita con los sindicatos a los cuales no pertenece el trabajador;

e. El rechazo del señor Arias a la aplicación de una convención suscrita con organizaciones sindicales extrañas a su militancia sindical y al descuento de cuotas para tales organizaciones sindicales diferentes a SINTRALIMENTICIA.

f. Los desprendibles que demuestran que le están haciendo descuentos al señor Arias tanto para su sindicato como para sindicatos diferentes.

SENTENCIAS OBJETO DE REVISION Conoció en primera instancia el Juzgado 26 Penal Municipal de Medellín que decidió el 1° de octubre de 2003 negando las pretensiones. Considera que se trata de una discusión de rango legal, que existe otra vía para reclamar y que el trabajador no está en indefensión.

En segunda instancia, el Juzgado 12 Penal del Circuito de Medellín, el 28 de octubre de 2003, confirmó la decisión del a-quo por similares razones. Anota que " en cuanto a la negociación colectiva, al igual que a la libertad de asociación sindical, es un problema que debe ventilarse ante los mismos jueces laborales, ora ante el tribunal de arbitramento propios e instituidos para resolver este tipo de conflictos".

COMPETENCIA Esta Sala de Revisión es competente para conocer de la revisión del fallo en el presente caso, de conformidad con los artículos 86 y 241 de la Constitución Política y el decreto 2591 de 1991.

TEMAS JURIDICOS Se trata de dilucidar si se afectan derechos fundamentales de un trabajador sindicalizado cuando el empleador unilateralmente le impone las condiciones de una convención colectiva pactada con otros sindicatos, pese a estar en trámite un conflicto colectivo suscitado entre la empresa y el sindicato al cual está afiliado el trabajador, y haberse ordenado por el Ministerio de Protección Social la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento.

1. Cuestión preliminar: Tutela contra particulares. La jurisprudencia constitucional reiteradamente ha dicho que hay tutela contra particulares cuando existe la relación laboral porque ésta establece un grado de subordinación. En el caso que motiva el presente fallo, existe además indefensión porque el empleador colocó al tutelante en tal situación al imponerle cláusulas de una convención que su sindicato no acordó y al disminuirle de su salario para cubrir cuotas a dos sindicatos a los cuales no pertenece. La imposibilidad jurídica de tener el acceso que la ley da para que haya definición a los conflictos colectivos, colocó definitivamente al accionante en una manifiesta indefensión.

2. Derecho de asociación y libertad sindical En 1991 se constitucionalizó el trípode sobre el cual descansa el derecho colectivo del trabajo: la huelga (artículo 56), la negociación colectiva (artículo 55) y la libertad sindical (artículo 39). Sobre estos tres temas la jurisprudencia ha sido extensa.

En primer lugar, existe el derecho a asociarse en la organización que el trabajador desee en su lugar de trabajo puesto que en una empresa pueden coexistir varios sindicatos [1] .

La Constitución ha consagrado como derecho fundamental el derecho de asociación y por ende la libertad sindical. Desde la sentencia T-441/92 la Corte expresó:

"En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, , intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento. Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que

libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos. "

La sentencia T-173/95 aludió a los principios democráticos que deben regir tanto la organización como el funcionamiento de los sindicatos, en los siguientes términos:

“Es por esta razón por la que el ordenamiento jurídico no puede ser indiferente frente a las condiciones de funcionamiento de organizaciones de esa naturaleza, mucho más cuando está fundado en valores de participación y pluralismo (artículo 1 de la Carta). Así lo quiso el constituyente de 1991 al ordenar en el segundo inciso del artículo 39, la sujeción de los sindicatos "al orden legal y a los principios democráticos "

(subrayado de la Sala). En el ejercicio de su fuero interno, un sindicato puede establecer las condiciones de funcionamiento que estime pertinentes, siempre que ellas sean compatible con los principios rectores de una sociedad democrática”.

La C-385/2000 al analizar las libertades de asociación sindical positiva y negativa, dentro del contexto de la democracia participativa, precisó:

“La participación de todas las personas interesadas en el resultado de un proceso de toma de decisiones, es tal vez el más importante de los "principios democráticos" a que se refiere el artículo 39 de nuestra Constitución. Siendo el sindicato el foro de discusión y decisión por excelencia de asuntos determinantes para el desarrollo de las relaciones entre empleador y empleados, forzoso es concluir que el respeto a la posibilidad de participar en él es un límite del fuero interno otorgado por el ordenamiento Jurídico a los sindicatos”.

La Corte estima necesario precisar que el derecho de asociación sindical, debe necesariamente considerarse integrado a la concepción democrática del Estado Social de Derecho, pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades básicas, si se repara que la libertad de asociarse en sindicatos no es otra cosa que la proyección de un conjunto de libertades fundamentales del hombre, como las de expresión y difusión del pensamiento y opiniones e información, y de reunión, las cuales conducen a afirmar el derecho de participación en la toma de decisiones relativas a los intereses comunes de los asociados, que constituye el punto de partida para la participación política. "

En conclusión, se ha protegido el derecho de asociación y la libertad sindical con los criterios de que son derechos fundamentales y por consiguiente el empleador no puede irrespetarle al trabajador la escogencia que hubiere hecho.

3. La libertad sindical y el derecho a la contratación colectiva El contrato de trabajo es sinalagmático y conmutativo. Puede ser individual o colectivo. Su modificación se puede lograr a través de acuerdo entre las partes (en el derecho individual) o, convención colectiva, pacto colectivo o Tribunal de Arbitramento (en el derecho colectivo).

Cuando el trabajador le traslada a su sindicato la competencia para modificar las condiciones laborales a través de los mecanismos establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo o disposiciones pertinentes, la autonomía de la voluntad queda limitada. En la relación jurídica laboral no impera indiscriminadamente la autonomía de la voluntad de las partes, sino que, en desarrollo de la especial protección que se le da al trabajo, se aplican automáticamente disposiciones que no atienden exclusivamente la voluntad de los contratantes. Esta circunstancia especial que existe en el derecho laboral implica como contrapartida que se debe ser muy estricto en el sentido de que solamente el sindicato al cual se ha afiliado el trabajador puede llevar la vocería de éste.

En el derecho colectivo del trabajo es esencial la protección a la Convención Colectiva y dentro de ésta fundamentalmente a las normas llamadas económicas, respetándose la vigencia de la Convención fijada por las partes, luego no tiene explicación que el empleador le ordene a un trabajador que se acoja a lo pactado con un sindicato extraño

cuando está de por medio la discusión de un conflicto colectivo con el propio sindicato y el Estado, a través del Ministro respectivo, ha ordenado la constitución de un Tribunal de Arbitramento para solucionar dicho conflicto .

Esta injerencia indebida afecta no solo el derecho de negociación colectiva (art. 55 C.P.) sino la libertad sindical. Con mayor razón hay violación si se afecta el salario del trabajador sindicalizado para hacerle pagar cuotas a otros sindicatos.

4. Las relaciones colectivas se pueden modificar por una nueva convención colectiva o excepcionalmente mediante revisión determinada por funcionario judicial Lo normal es que todo conflicto colectivo de trabajo finalice con la firma de una convención colectiva. Puede ocurrir que no se llegue, en todo o en parte, a acuerdos entre el sindicato y el empleador y se acuda al Tribunal de Arbitramento.

En ambas situaciones, la definición corresponde tanto al sindicato como al empleador, pero, por supuesto, al sindicato al cual pertenece el afiliado y no a un sindicato extraño, salvo excepcionales casos que la ley señala.

Puede también excepcionalmente darse el caso de revisión. En la legislación preconstitucional esta facultad estaba reconocida tanto para las relaciones colectivas (artículo 480 C.S.T.) como en las relaciones individuales (artículo 50 ibidem).

El artículo 480 la jurisprudencia de la Corte Constitucional lo considera vigente, pese a que el artículo 14 del decreto 616 de 1954 establece que las condiciones de una convención anterior continúan vigentes “ hasta cuando se firme una nueva convención”.

El análisis de lo anterior es indispensable en la presente tutela porque permite dilucidar la terminación abrupta que el empleador le dio a una convención firmada con el sindicato y la imposición ilegal de otra convención firmada por sindicato diferente. Para comprender lo anterior, se transcriben en primer lugar las normas:

"Artículo 479 (modificado por el Decreto Legislativo 616 de 1954, artículo 14)..... Formulada así la denuncia de la Convención Colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención".

"Artículo 480 (Decretos 2663 y 3743 de 1950). REVISION. Las convenciones colectivas son revisables cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica.

Cuando no haya acuerdo entre las partes acerca de la revisión fundada en tales alteraciones, corresponde a la justicia del trabajo decidir sobre ellas; y entre tanto estas convenciones siguen en todo su vigor"

En la sentencia T-102 de 1995 [2] se sentó la siguiente jurisprudencia: “ Leídas estas normas a la luz del valor del trabajo (preámbulo C.P.), del principio del trabajo (art. 1º C.P.), de la especial protección que se le debe dar a éste en todas sus modalidades (art. 25 C.P.), del fenómeno de la inflación (art. 373 C.P.) y de la indexación (art.

53 C.P.) [3] , habrá que diferenciar el contenido de las cláusulas convencionales, ya que ellas no son homogéneas, unas son simplemente normativas (por ejemplo fuero sindical, permisos sindicales, prestaciones extralegales, etc.) que obviamente continuarán vigentes porque integran una normatividad intemporal que sólo puede ser modificada desde adentro en virtud del principio de autonomía en el derecho colectivo del trabajo, mientras que otras cláusulas de índole económica son esencialmente variables por factores exógenos v. gr. la inflación que afecta la capacidad adquisitiva de la moneda, repercutiendo en el ingreso del trabajador, lo cual hoy implica un perjuicio irreparable.

A esta misma conclusión, y durante la vigencia de la Constitución de 1886, llegó el Tribunal Supremo del Trabajo en sentencia anterior al mismo Código Sustantivo, cuando regía la Ley 6ª de 1945 y el artículo 42 de su Decreto Reglamentario (2127 de 1945). En sentencia de 20 de octubre de 1949, con ponencia del Magistrado Luis Alberto Bravo [4] , se dijo:

"Pero en el supuesto de que en las Convenciones colectivas opere el principio de la revisión, ello no puede ocurrir sino cuando sobrevengan alteraciones económicas graves e imprevisibles, que necesariamente han de ser extrañas a la convención misma, ya que las cargas o prestaciones allí estipuladas o impuestas en el fallo arbitral, son conocidas por las partes, y en consecuencia, sus efectos, si no son previstos, si pueden serlo, es decir, son previsibles...

"Pero ya sea porque las partes estén de acuerdo sobre la alteración de la normalidad económica o porque el Juez del trabajo ordene la revisión, ésta no puede afectar toda la convención sino exclusivamente las cláusulas de índole económica cuya ejecución haya producido el desequilibrio que se trata de reparar . Esto es, que sólo los conflictos de intereses y no los derecho, son objeto de la revisión por lo cual se extralimita el objeto de ella y se contraría la ley y el orden público cuando el laudo modifica otras cláusulas de la convención". (Subrayas fuera de texto).

Hacer una lectura aislada del Decreto 616 de 1954, sin armonizarla con el artículo 480 del C.S. T. y sin tener en cuenta la nueva Constitución, atenta contra el principio de la conmutatividad contractual puesto que la prestación que recibe el patrono del trabajador, en virtud de la inflación, es un valor agregado que significa un contenido dinerario mayor. Pretender que el legislador excepcional, cuando redactó el Decreto Legislativo 616, en el año de 1954, pretendiera derogar tácitamente el artículo 480, expedido en 1950, no se compagina con los criterios de interpretación jurídica; el mencionado decreto 616 sólo toco temas especiales y, respecto a su artículo 14, inciso segundo, que se refiere a la continuación de la vigencia de la convención anterior, mientras se firma una nueva, hay que decir que es una disposición dictada para impedir el desconocimiento de las prestaciones extralegales y la disminución salarial, nunca para evitar el aumento salarial; así se consignó expresamente en un comunicado oficial del Ministerio de Trabajo de aquél entonces:

"El inciso 2º del artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo entrañaba una injusticia toda vez que el vencimiento del plazo pactado en la convención denunciada, el patrono podía desconocer las prestaciones extralegales allí estipuladas y regresar, en sus obligaciones para con los trabajadores, al mínimo establecido por el código.

"Este hecho era materia de permanente agitación y controversia, ya que al vencerse una convención; el trabajador tenía que iniciar la antigua lucha para conservar al menos lo que había adquirido años atrás. La reforma tiende a acabar con el estado de cosas, al garantizar al trabajador el goce de los derechos pactados hasta tanto no se firmada una nueva convención".

Esta interpretación histórica por parte del autor de la norma permite reafirmar que el artículo 480 continúa formando parte de la normatividad laboral. Es por eso que en éste fallo la jurisdicción constitucional de tutela, asume temporalmente, mediante el mecanismo de la tutela transitoria, las funciones que son propias de la justicia del trabajo.” De la anterior jurisprudencia y de las normas se colige lo siguiente:

a. Desde cuando se denuncie una convención colectiva por un sindicato hasta cuando se firme la nueva, ésta continuará vigente; por consiguiente, se afectan los derechos del sindicato y de sus afiliados si se les impone un ordenamiento extraño;

b. Si no se logra firmar una nueva convención, la solución resultará del Tribunal de Arbitramento y mientras no haya fallo de dicho Tribunal, continúa vigente la anterior convención;

c. Excepcionalmente puede existir una revisión, de acuerdo con el artículo 480, pero esta atribución le corresponde a la justicia laboral o en determinadas circunstancias al juez de tutela como aconteció precisamente en el caso que dio lugar a la sentencia T-102/95; nunca le corresponde tal acción al empleador;

d. Si en una empresa existen varios sindicatos minoritarios, la convención que se firme con uno de ellos no puede imponerse a los afiliados de otro sindicato que esté en el proceso de un convenio colectivo que finaliza, como ya se indicó, bien sea por convención colectiva o bien sea por fallo de Tribunal de Arbitramento.

5. Cuotas sindicales Existen las llamadas cláusulas de seguridad sindical, una de ellas es la que tiene que ver con las cuotas sindicales y hay quienes creen que la cuota sindical es una medida alternativa a la cláusula de exclusividad sindical.

La T-834/2000 se remite a la T-324/98, que afirma que no puede concebirse la asociación sindical si no se garantiza que ésta, en los términos del acto de asociación, pueda contar con elementos materiales representados en bienes y recursos económicos que le permitan cumplir con los fines para los cuales fue creada. Cita la T-681/98 que dijo:

" Por supuesto que normativamente Colombia estuvo a la vanguardia en lo que tiene que ver con las cuotas que corresponden a los sindicatos, y así se ratificó en el artículo 39 del decreto 2351 de 1965, pero, el incumplimiento del deber por parte de los empleadores se ha convertido en una costumbre muy peligrosa como lo advirtió la Corte Suprema de Justicia, el 7 de febrero de 1969".

Como se ve, hay jurisprudencia no solo de la Corte Constitucional sino de la Corte Suprema de Justicia, sobre la protección al derecho que tienen los sindicatos de recibir las cuotas sindicales, protección que constitucionalmente tiene su respaldo al remitirse el artículo 39 de la C. P.

El aspecto práctico consiste en la entrega de las cuotas sindicales por el empleador quien tiene la obligación legal de hacer la respectiva deducción del salario de los trabajadores y de remitir el importe correspondiente a la asociación sindical. La jurisprudencia establece que las cuotas son bienes de propiedad del sindicato y constituyen una porción del salario, con destinación específica que, por consiguiente, debe ser pagado simultáneamente con el resto del salario o en la misma oportunidad.

A este respecto dice la T-324/98 : "Por la vía abusiva de retener las cuotas sindicales el empleador puede atentar contra la existencia del sindicato y consecuencialmente desconocer el derecho de asociación sindical. En estas circunstancias, de la misma forma en que el salario puede configurar el mínimo vital para un trabajador, las cuotas sindicales constituyen una especie de "mínimo vital" necesario para la subsistencia del sindicato.

Es forzoso concluir, en consecuencia, que la retención indebida o la simple mora en el pago de los aportes por la entidad empleadora, lesionan la estabilidad del sindicato y generan grave riesgo para su subsistencia. En estas condiciones, tales conductas del empleador vulneran el derecho fundamental de asociación."

Existe una cuota extraordinaria que deben pagar quienes resultan favorecidos por una convención colectiva, siempre y cuando la convención provenga de un sindicato mayoritario.

Tratándose de sindicatos minoritarios, solamente la voluntad del trabajador indicará si se acoge o no a las cláusulas convencionales ya aprobadas.

Un trabajador perteneciente a un sindicato le otorga a éste competencia para que por los mecanismos del derecho colectivo se modifiquen las condiciones de la relación laboral, el sindicato cumple con tal mandato e inicia la negociación colectiva.

Si fracasa la negociación directa, en todo o en parte, la ley indica que los miembros del sindicato optarán, en Asamblea General, por la huelga o por el Tribunal de Arbitramento; si se opta por este último es un doble mandato al sindicato, primero se lo autorizó para la negociación y luego específicamente para que el conflicto lo resuelta un Tribunal de Arbitramento dentro del cual habrá un Juez nombrado por el sindicato. Afectar el normal desarrollo de este trámite no solo es violación a la ley, sino a las normas constitucionales que establecen la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Por consiguiente, no puede imponérsele a un trabajador perteneciente a un sindicato que adelanta un proceso de negociación, la obligación de cotizarle a otro sindicato minoritario, cuando en el futuro de los beneficios que resulten del

Tribunal de Arbitramento se le descontará la cuota llamada de beneficio convencional. Es sabido que los Tribunales de Arbitramento señalan la retroactividad de las decisiones económicas que tomaren. Por lo tanto, la indebida remisión de una cuota a un sindicato extraño, en las condiciones que motivan la presente tutela, es una afectación a los derechos constitucionales antes indicados de libertad sindical y contratación colectiva.

El tema del aumento salarial no es motivo de la presente tutela, por consiguiente, no se analizará. Además, la jurisprudencia constitucional ya se pronunció al respecto en la sentencia T-102/95.

Perjuicio irremediable (reiteración de jurisprudencia) Los artículos 50 y 480 citados del C.S.T., y, en general, el Código Procesal del Trabajo indica que " La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo ".

La Corte ha expresado que la acción de tutela es el procedimiento preferente para reclamar la protección de los derechos fundamentales, si el interesado no dispone de otro medio de defensa judicial. Con la salvedad prevista en la Constitución, de ser procedente como mecanismo transitorio.

El decreto 2591, artículo 8o. señala : "Artículo 8o. La tutela como mecanismo transitorio . Aun cuando el afectado disponga de otro medio de defensa judicial, la acción de tutela procederá cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable.

"En el caso del inciso anterior, el juez señalará expresamente en la sentencia que su orden permanecerá vigente sólo durante el término que la autoridad judicial competente utilice para decidir de fondo sobre la acción instauradas por el afectado.

"En todo caso el afectado deberá ejercer dicha acción en un término máximo de cuatro (4) meses a partir del fallo de tutela. "Si no la instaura, cesarán los efectos de éste.

"Cuando se utilice como mecanismo transitorio para evitar un daño irreparable, la acción de tutela también podrá ejercerse conjuntamente con la acción de nulidad y de las demás procedentes ante la jurisdicción de lo contencioso administrativo. En estos casos, el juez si lo estima procedente podrá ordenar que no se aplique el acto particular respecto de la situación jurídica concreta cuya protección se solicita mientras dure el proceso."

Las características del perjuicio irremediable son: a) Que el perjuicio sea inminente, b) Que las medidas a adoptar sean urgentes, c) Que el peligro sea grave.

Estas características fueron estudiadas en la sentencia T-225 de 1993 [5] : "Para determinar la irremediabilidad del perjuicio hay que tener en cuenta la presencia concurrente de varios elementos que configuran su estructura, como la inminencia, que exige medidas inmediatas, la urgencia que tiene el sujeto de derecho por salir de ese perjuicio inminente, y la gravedad de los hechos, que hace evidente la impostergabilidad de la tutela como mecanismo necesario para la protección inmediata de los derechos constitucionales fundamentales. La concurrencia de los elementos mencionados pone de relieve la necesidad de considerar la situación fáctica que legitima la acción de tutela, como mecanismo transitorio y como medida precautelativa para garantizar la protección de los derechos fundamentales que se lesionan o que se encuentran amenazados. Con respecto al término "amenaza" es conveniente manifestar que no se trata de la simple posibilidad de lesión, sino de la probabilidad de sufrir un mal irreparable y grave de manera injustificada. La amenaza requiere un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o menoscabo material o moral.

Al examinar cada uno de los términos que son elementales para la comprensión de la figura del perjuicio irremediable, nos encontramos con lo siguiente:

A).El perjuicio ha de ser inminente: "que amenaza o está por suceder prontamente". Con lo anterior se diferencia de la expectativa ante un posible daño o menoscabo, porque hay evidencias fácticas de su presencia real en un corto lapso, que justifica las medidas prudentes y oportunas para evitar algo probable y no una mera conjetura hipotética. Se puede afirmar que, bajo cierto aspecto, lo inminente puede catalogarse dentro de la estructura fáctica, aunque no necesariamente consumada. Lo inminente, pues, desarrolla la operación natural de las cosas, que tienden hacia un resultado cierto, a no ser que oportunamente se contenga el proceso iniciado. Hay inminencias que son incontenibles: cuando es imposible detener el proceso iniciado. Pero hay otras que, con el adecuado empleo de medios en el momento oportuno, pueden evitar el desenlace efectivo.

En los casos en que, por ejemplo, se puede hacer cesar la causa inmediata del efecto continuado, es cuando vemos que desapareciendo una causa perturbadora se desvanece el efecto. Luego siempre hay que mirar la causa que está produciendo la inminencia.

B). Las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable han de ser urgentes, es decir, como calidad de urgir, en el sentido de que hay que instar o precisar una cosa a su pronta ejecución o remedio tal como lo define el Diccionario de la Real Academia. Es apenas una adecuación entre la inminencia y la respectiva actuación: si la primera hace relación a la prontitud del evento que está por realizarse, la segunda alude a su respuesta proporcionada en la prontitud. Pero además la urgencia se refiere a la precisión con que se ejecuta la medida, de ahí la necesidad de ajustarse a las circunstancias particulares. Con lo expuesto se verifica cómo la precisión y la prontitud dan señalan la oportunidad de la urgencia.

C). No basta cualquier perjuicio, se requiere que éste sea grave, lo que equivale a la gran intensidad del daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona. La gravedad obliga a basarse en la importancia que el orden jurídico concede a determinados bienes bajo su protección, de manera que la amenaza a uno de ellos es motivo de actuación oportuna y diligente por parte de las autoridades públicas. Luego no se trata de cualquier tipo de irreparabilidad, sino sólo de aquella que recae sobre un bien de gran significación para la persona, objetivamente. Y se anota la objetividad, por cuanto la gravedad debe ser determinada o determinable, so pena de caer en la indefinición jurídica, a todas luces inconveniente.

D). La urgencia y la gravedad determinan que la acción de tutela sea impostergable, ya que tiene que ser adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad. Si hay postergabilidad de la acción, ésta corre el riesgo de ser ineficaz por inoportuna. Se requiere una acción en el momento de la inminencia, no cuando ya haya desenlace con efectos antijurídicos. Se trata del sentido de precisión y exactitud de la medida, fundamento próximo de la eficacia de la actuación de las autoridades públicas en la conservación y restablecimiento de los derechos y garantías básicos para el equilibrio social.

De acuerdo con lo que se ha esbozado sobre el perjuicio irremediable, se deduce que hay ocasiones en que de continuar las circunstancias de hecho en que se encuentra una persona, es inminente e inevitable la destrucción grave de un bien jurídicamente protegido, de manera que urge la protección inmediata e impostergable por parte del Estado ya en forma directa o como mecanismo transitorio.

El fundamento de la figura jurídica que ocupa la atención de esta Sala es la inminencia de un daño o menoscabo graves de un bien que reporta gran interés para la persona y para el ordenamiento jurídico, y que se haría inevitable la lesión de continuar una determinada circunstancia de hecho. El fin que persigue esta figura es la protección del bien debido en justicia, el cual exige lógicamente unos mecanismos transitorios, urgentes e impostergables, que conllevan, en algunos casos, no una situación definitiva, sino unas medidas precautelativas" (sentencia T-225 de 1993, M.P., doctor Vladimiro Naranjo Mesa) Cuando el actor solicita el amparo como mecanismo transitorio, o cuando oficiosamente lo reconoce el

juez de tutela, debe tenerse prueba suficiente de las características que la jurisprudencia ha señalado y que se han mencionado anteriormente. Es decir, que debe existir certeza sobre el perjuicio irremediable y la impostergabilidad de la tutela.

En este sentido, la sentencia T-449/98 expresó: “ No basta, pues, afirmar la irreparabilidad de un daño, sino, ofrecer las explicaciones y pruebas correspondientes, para que el juez de tutela adquiera certeza sobre su decisión. Y examine si los medios judiciales son eficaces.” Sin embargo, en la misma sentencia la Corte indicó que el juez de tutela debe examinar, en cada caso concreto, si el mecanismo alternativo de defensa judicial que es aplicable al caso, es igual o más eficaz que aquella; porque si no lo es, la tutela es procedente. Dijo la sentencia T-449/98:

“La Corte, empero, encuentra necesario hacer la siguiente precisión: cuando el juez de tutela halle que existe otro mecanismo de defensa judicial aplicable al caso, debe evaluar si, conocidos los hechos en los que se basa la demanda y el alcance del derecho fundamental violado o amenazado, resultan debidamente incluidos TODOS los aspectos relevantes para la protección inmediata, eficaz y COMPLETA del derecho fundamental vulnerado, en el aspecto probatorio y en el de decisión del mecanismo alterno de defensa. Si no es así, si cualquier aspecto del derecho constitucional del actor, no puede ser examinado por el juez ordinario a través de los procedimientos previstos para la protección de los derechos de rango meramente legal, entonces, no sólo procede la acción de tutela, sino que ha de tramitarse como la vía procesal prevalente. Así como la Constitución no permite que se subplante al juez ordinario con el de tutela, para la protección de los derechos de rango legal, tampoco permite que la protección inmediata y eficaz de los derechos fundamentales, sea impedida o recortada por las reglas de competencia de las jurisdicciones ordinarias.

En los casos en los que, aún existiendo otro mecanismo de defensa judicial, la acción de tutela, por las razones anotadas, resulte prevalente, el juez de tutela podrá señalar en su fallo, la libertad del actor para acudir al otro medio de defensa del derecho, a fin de reclamar la responsabilidad en que ya haya incurrido quien lo violó o amenazó".(Cfr.

Corte Constitucional. Sentencia T-100 de 1994. M.P. Dr. Carlos Gaviria Díaz). "...la acción de tutela es un mecanismo protector de los derechos constitucionales fundamentales, de carácter subsidiario, por lo cual, su procedencia se hace depender de que no existan otros medios judiciales de defensa a los que pueda acudir el interesado.

Empero, esos otros medios judiciales deben tener, por lo menos, la misma eficacia de la tutela para la protección del derecho de que se trate.

Analizadas las circunstancias del caso concreto, se concluye que tales acciones no se revelan más eficaces que la tutela ya que, la decisión tardía del asunto deja, mientras tanto, intactas violaciones a los derechos a la igualdad y al trabajo..." (Cfr. Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión.

Sentencia T-298 del 11 de julio de 1995. M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero).” Inclusive la Corte Constitucional ha dicho que, en determinadas circunstancias, es procedente la tutela, como mecanismo transitorio, aunque dentro de un proceso administrativo exista la posibilidad de pedir la suspensión provisional del acto acusado.

[6] La sentencia SU-1193/00 [7] dice al respecto: “La acción de tutela y la suspensión provisional no pueden mirarse como instrumentos de protección excluyentes, sino complementarios. En tal virtud, una es la perspectiva del juez contencioso administrativo sobre viabilidad de la suspensión provisional del acto, según los condicionamientos que le impone la ley, y otra la del juez constitucional, cuya misión es la de lograr la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales. Por consiguiente, pueden darse eventualmente decisiones opuestas que luego se resuelven por el juez que debe fallar en definitiva el asunto; así bajo la óptica de la regulación legal estricta el juez administrativo puede considerar que no se da la manifiesta violación de un derecho fundamental y sin embargo el juez de tutela, que si puede apreciar el mérito de la violación o amenaza puede estimar que esta existe y, por ende, conceder el amparo solicitado. En conclusión, es posible instaurar simultáneamente la acción de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio

irremediable, sin que interese que se haya solicitado o no la suspensión provisional del acto administrativo, pues en parte alguna la norma del art. 8 impone como limitante que no se haya solicitado al instaurar la acción contenciosa administrativa dicha suspensión.” CASO CONCRETO Dos son las pretensiones en el amparo instaurado por el señor Nicolás Arias Arenas:

1. Solicita el tutelante que se defina el conflicto colectivo con el sindicato SINTRALIMENTICIA, al cual se halla afiliado; 2. Pide “ que se exhorte a la empresa tutelada, para que no me siga haciendo los correspondientes descuentos de mi salario destinados a otro sindicato al cual no estoy afiliado, y se abstenga de seguir desconociéndome los derechos vulnerados”.

A. En cuanto a la primera petición, se debe tener en cuenta que la solicitud de tutela se presentó el 16 de septiembre de 2003 y, tres días después, el 19 de septiembre, el Ministro de Protección Social, profirió la Resolución # 2709 que es de obligatorio cumplimiento. Allí se determinó:

“ ARTICULO PRIMERO. Ordenar las constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio, para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la Compañía de Galletas Noel S. A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia “SINTRALIMENTICIA”.

ARTICULO SEGUNDO. Este tribunal sesionará en la ciudad de Medellín y cada una de las partes procederá a designar el árbitro que le corresponde de3ntro de las 48 horas siguientes a la ejecutoria de esta providencia y comunicarán su decisión al Grupo de Relaciones Laborales Individuales y Colectivas de este Ministerio. En caso de renuencia de cualquiera de las partes, o de no hacerlo dentro del término estipulado, el Ministerio hará el nombramiento respectivo”.

El Estado, a través de su Ministro de Protección Social, se ha pronunciado ordenando que se lleve a efecto el paso final de un conflicto colectivo: el del Tribunal de Arbitramento, ya que no se pudo arribar a convención colectiva.

Por consiguiente, está superada la pretensión primera. B. Respecto a la petición de no disminuir el salario del señor Nicolás Arias Arenas, al hacérsele tres descuentos: la cuota sindical ordinaria para el sindicato al cual está afiliado y dos cuotas a sindicatos extraños a la militancia del trabajador, se tiene en cuenta lo siguiente:

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

b. Si existe un acto administrativo del Estado ordenando un Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto colectivo entre la Compañía de Galletas Noel S.A. y SINTRALIMENTICIA, las modificaciones al contrato laboral de los afiliados a dicho sindicato dependerán de lo que se determine por el Tribunal de Arbitramento y no de lo que se hubiere convenido con un tercer sindicato. En el presente caso el empleador al imponer una convención diferente adoptó una conducta que el Estado se ha encargado de dejar sin piso.

c. La determinación de un trabajador de pertenecer a un sindicato y sujetarse a los conflictos colectivos que se susciten por dicho sindicato, hace parte del derecho a la libertad sindical, luego el empleador no puede, motu propio, imponerle al afiliado de un sindicato las condiciones que se pactaron con otro sindicato, salvo que hubiere decisión expresa del trabajador en sentido contrario. Esto no ocurre en el presente caso.

d. Si la causa ocasiona una violación al derecho fundamental a la libertad sindical, el efecto (retención de parte del salario para trasladarlo a otros sindicatos) también implica una violación a tales derechos fundamentales.

e. Además, entre Sintralimenticia y el empleador existió el compromiso expreso, debidamente firmado, en el acta de terminación del arreglo directo, con fundamento en las normas legales, a fin de ser tenido en cuenta en la convención o en el Tribunal de Arbitramento, consistente en el descuento para los afiliados a Sintralimenticia de la cuota por beneficio. Por tanto no puede trasladarse esa cuota a dos sindicatos diferentes.

Es evidente que la entidad demandada lesionó el derecho constitucional de asociación sindical tanto del Sindicato, como persona jurídica, como de sus miembros individualmente considerados, así como el derecho de sus afiliados a la negociación colectiva.

C. La tutela se planteó como mecanismo transitorio. Se tiene en el presente caso que se reúnen los requisitos para concederla en tal sentido, por lo siguiente:

a) El perjuicio es inminente. En efecto, se está restringiendo indebidamente el pago íntegro del salario al trabajador que interpone la tutela. Se trata de un salario que se paga semanalmente.

b) Las medidas a adoptar son urgentes. En efecto, el empleador no acudió a la justicia laboral para efectos de cualquier revisión o de autorización para descontar dinero del salario del trabajador, sino que tomó una determinación unilateral, que es contradicha por el Ministerio de la Protección Social. Por consiguiente, no se puede esperar el accionante a que se decida lo pertinente por juicio ordinario laboral por estas dos razones: i) el empleador no ha acudido ante ella; ii) si lo hiciere el trabajador, se trata de un juicio ordinario laboral que demora varios años y entre tanto se continúa afectando el salario del trabajador Arias.

c) El peligro es grave porque, teniendo en cuenta los desprendibles obrantes en el expediente, el salario del señor Arias apenas sobrepasa los dos salarios mínimos legales, se le efectúa una disminución indebida que lo afecta, y, además, se le está violando su derecho a sujetarse al resultado proveniente de las acciones de su sindicato y no de un sindicato extraño.

Por consiguiente, se ordenará que de inmediato cese la retención indebida. Como existe una determinación del Ministerio de Protección Social y en el caso del tutelante se está actuando en contravía del normal desarrollo de un conflicto colectivo, copia de esta sentencia se enviará al citado Ministerio para los efectos del caso.

DECISION En mérito de lo expuesto la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE:

PRIMERO. REVOCAR la sentencia del Juez 12 Penal del Circuito de Medellín y en su lugar CONCEDER la tutela como mecanismo transitorio por las razones expuestas en el presente fallo. El actor deberá sujetarse a lo que decida el Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto suscitado entre la Compañía de Galletas Noel S.A. y Sintralimenticia.

SEGUNDO. ORDENAR a la Compañía de Galletas Noel S.A. que en el término de cuarenta y ocho (48) horas proceda a suspender la retención de la parte del salario del señor NICOLAS HUMBERTO ARIAS ARENAS que se remitía como cuotas a los sindicatos Sinaltralac y Sintraconmnoel. Al accionante solo se le retendrá la cuota que le corresponde a Sintralimenticia.

TERCERO. Líbrense por la Secretaría las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado IVAN HUMBERTO ESCRUCERIA MAYOLO Secretario General(e) [1] Hoy, en Colombia, un trabajador puede estar afiliado a mas de una organización sindical (C-797/2000, T-1756/2000, T-1758/2000) [2] M.P. Alejandro Martínez Caballero [3] Sentencia C-371/94, Ponente: Dr. José Gregorio Hernández Galindo: "las normas de la ley deben ser interpretadas y aplicadas del modo que mejor convenga a los mandatos constitucionales", [4] Integra la Sala con los Magistrados Juán Benavides patrón y Diógenes Sepúlveda Mejía.

[5] M.P. Vladimiro Naranjo Mesa [6] Ver T-151/01, SU-1193/00, T-441/92, T-873/99, T-533/98, SU-039/97, T-504/00, T-451/01 [7] M.P. Alfredo Beltrán Sierra

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 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.