COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/619/16

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/619/16
Expediente	—
Fecha	2016-11-10
Sala	Sala Quinta de Revisión
Magistrado ponente	—
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Legitimacion Por Activa De Las Organizaciones Sindicales Y Sus Representantes Para Interponer La Accion De Tutela
- Derecho De Asociacion Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical Y Fuero Sindical
- Libertad Sindical
- Derecho Fundamental De Asociacion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Representadas en los sindicatos se encuentran legitimadas para solicitar el amparo constitucional de derechos sindicales, con el fin de proteger los tutela es el mecanismo idóneo para garantizar la protección del derecho de

Texto completo

T-619-16 Sentencia T-619/16 LEGITIMACION POR ACTIVA DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES Y SUS REPRESENTANTES PARA INTERPONER LA ACCION DE TUTELA- Reglas jurisprudenciales Esta Corporación ha establecido que las personas jurídicas representadas en los sindicatos se encuentran legitimadas para solicitar el amparo constitucional de derechos sindicales, con el fin de proteger los derechos de sus afiliados.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Protección idónea y eficaz por tutela La acción de tutela es el mecanismo idóneo para garantizar la protección del derecho de asociación sindical, cuando éste resulte amenazado o vulnerado.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Fundamental El derecho de asociación sindical se encuentra establecido en el artículo 39 Superior que dispone que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos, sin la intervención Estatal. Adicionalmente, establece que su reconocimiento jurídico se produce con la inscripción del acta de constitución y la cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y FUERO SINDICAL- Bloque de constitucionalidad LIBERTAD SINDICAL - No tiene carácter absoluto DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Vulneración a través de actos discriminatorios del empleador frente a los miembros del sindicato La Corte Constitucional ha indicado que se vulnera el derecho fundamental de asociación sindical por discriminación, cuando el empleador da un trato diferenciado negativo e injustificado a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Vulneración por parte de empresa en contra de Sindicato de Trabajadores por incumplir las obligaciones establecidas en la convención colectiva como mecanismo de presión al sindicato DERECHO FUNDAMENTAL DE ASOCIACION SINDICAL- Orden a empresa de laboratorios incrementar el salario de los trabajadores afiliados al Sindicato en el mismo porcentaje y bajo las mismas condiciones en que se dio el aumento de salario de los trabajadores no sindicalizados Referencia:

Expediente T-5.662.403 Asunto: Acción de tutela presentada por Edgar Agustín Hernández Sanabria en representación del Sindicato Único de Trabajadores de Laboratorios Chalver S.A. (SINTRACHALVER), contra Laboratorios Chalver de Colombia S.A.

Procedencia: Juzgado 6º Penal del Circuito de Bogotá con Funciones de Conocimiento. Referencia: Legitimación de las asociaciones sindicales para interponer la acción de tutela, subsidiariedad y vulneración de los derechos de asociación sindical y a la igualdad.

Magistrada Sustanciadora: GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Bogotá, D. C., diez (10) de noviembre de dos mil dieciséis (2016). La Sala Quinta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Jorge Iván Palacio y Aquiles Arrieta Gómez (E) y por la Magistrada Gloria Stella Ortiz Delgado, quien la preside , en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo de segunda instancia adoptado por el Juzgado 6º Penal del Circuito de Bogotá con Funciones de Conocimiento, el 14 de junio de 2016, que revocó la sentencia proferida por el Juzgado 32 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el 11 de mayo de 2016, por medio de la cual se negó el amparo constitucional solicitado por SINTRACHALVER.

El asunto llegó a la Corte Constitucional, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 31 del Decreto 2591 de 1991, por remisión que efectuó el Juzgado 6º Penal del Circuito de Bogotá con Funciones de Conocimiento. El 11 de agosto de 2016, la Sala Número Ocho de Selección de Tutelas de esta Corporación, escogió el presente caso para su revisión.

I. ANTECEDENTES El 7 de enero de 2016 [1] , el señor Edgar Agustín Hernández en representación del Sindicato Único de Trabajadores de Laboratorios Chalver S.A.

(SINTRACHALVER) , promovió acción de tutela en contra de Laboratorios Chalver de Colombia S.A , por considerar que tal empresa vulneró sus derechos fundamentales de asociación sindical y a la igualdad, al negar el incremento salarial a los trabajadores sindicalizados debido a que ello constituye un punto de negociación del pliego de peticiones y omitir el pago d el bono extraordinario de mercado y el auxilio escolar establecidos en los artículos 20 y 21 de la convención colectiva, bajo el argumento de que ésta no se encuentra vigente por haber sido denunciada en su totalidad.

A. Hechos y pretensiones 1. El señor Edgar Agustín Hernández Sanabria en calidad de Representante Legal y Presidente del Sindicato Único de Trabajadores de Laboratorios Chalver S.A (SINTRACHALVER) [2] , manifiesta que el 11 de diciembre de 2015 el Sindicato celebró una asamblea en la cual se decidió denunciar la Convención Colectiva de Trabajo pactada entre el peticionario y la empresa accionada, la cual estaría vigente desde el 1º de enero de 2013 hasta el 31 de diciembre 2015 [3] . En la misma asamblea, se aprobaron el pliego de peticiones y la Comisión Negociadora que representaría a los trabajadores sindicalizados en la negociación [4] .

2. El 16 de diciembre de 2015 el Representante Legal de SINTRACHALVER efectuó la denuncia total de la Convención Colectiva y el 8 de febrero de 2016 presentó el pliego de peticiones [5] .

3. La etapa de arreglo directo se llevó a cabo desde el 15 de febrero de 2016 hasta el 25 de marzo siguiente [6] . El accionante afirma que en dicho período los representantes de Laboratorios Chalver de Colombia S.A evadieron dar una solución satisfactoria a las peticiones presentadas en el pliego de condiciones, en el cual se incluía una solicitud de

incremento salarial. En particular, el actor señala que la empresa accionada alegó que las pretensiones del Sindicato eran exageradas, teniendo en cuenta que su nivel de representación era muy bajo frente a los trabajadores no sindicalizados que sobrepasaban los 1000 empleados, mientras que SINTRACHALVER solo tenía 35 trabajadores afiliados [7] .

4. El peticionario afirma que durante el período de negociación, la Gerente de Desarrollo Humano de la empresa demandada le informó a los trabajadores no sindicalizados que la empresa iba a incrementar su salario mensual básico a partir del 1º de febrero de 2016 [8] . Con fundamento en lo anterior, las directivas de la organización sindical solicitaron a la empresa que se efectuara el aumento del salario a los empleados sindicalizados en las mismas condiciones que lo hicieron para los que no lo estaban. Adicionalmente, exigieron el pago del auxilio de mercado al que consideraban que tenían derecho según lo establecido en la convención colectiva [9] . A pesar de lo anterior, Laboratorios Chalver de Colombia S.A respondió que no era posible amentar el salario de las personas sindicalizadas debido a que no existía una convención colectiva vigente [10] .

5. El accionante señala que como consecuencia de lo anterior varios trabajadores se retiraron del sindicato [11] y que para la fecha de la presentación de la tutela, la empresa demandada no había hecho efectivo el incremento salarial a los trabajadores afiliados a SINTRACHALVER ni les había pagado el bono extraordinario de mercado y el auxilio escolar a los que tienen derecho de conformidad con lo establecido en los artículos 20 y 21 de la Convención Colectiva actual [12] .

6. El señor Hernández Sanabria afirma que el comportamiento de la empresa ha sido reiterado. En particular, indica que en la anterior negociación que resultó en la Convención Colectiva actual, la empresa también aumentó el salario de todos los trabajadores incluidos los sindicalizados [13] , justo en el periodo de la negociación del pliego de condiciones [14] . Asimismo señala que después de la suscripción de dicha Convención, Laboratorios Chalver de Colombia S.A despidió a varios miembros del sindicato por motivos de reorganización interna [15] , por lo que en esa oportunidad, también se retiraron varios empleados del sindicato [16] .

7. Con fundamento en lo anterior, el accionante solicita al juez de tutela el amparo de sus derechos fundamentales a la igualdad y de asociación sindical, y en consecuencia, pide que se ordene a la empresa demandada aumentar los salarios de los trabajadores sindicalizados “con cargo al que en el futuro determine el Tribunal de Arbitramento, convocado por el Ministerio de Trabajo” [17] y hacer efectivos los derechos que se encuentran consagrados en la Convención Colectiva actual a los empleados pertenecientes al sindicato [18] .

B. Actuaciones en sede de tutela Por medio de auto del 28 de abril de 2016 [19] , el Juzgado 32 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, avocó el conocimiento de la acción de tutela y corrió traslado a la empresa demandada para que se pronunciara sobre los hechos que dieron origen a la acción de tutela. Adicionalmente, el juez de primera instancia le solicitó al Ministerio del Trabajo que le informara: (i) si alguna de las partes había elevado queja ante dicha entidad; (ii) si se habían adelantado actuaciones por parte de alguno de los sujetos procesales del presente caso y (iii) si se había desarrollado o celebrado un convenio entre SINTRACHALVER y la empresa demandada.

Respuesta de Laboratorios Chalver de Colombia S.A Mediante escrito del 2 de mayo de 2016 [20] , Laboratorios Chalver de Colombia S.A manifestó que la empresa nunca evadió la negociación colectiva. En efecto, indicó que sus representantes se sentaron a negociar el pliego de peticiones presentado durante la etapa de arreglo previo, pero que no se llegó a un acuerdo con el sindicato, a pesar de que se realizaron varias ofertas a la organización sindical frente a diferentes puntos del pliego.

Particularmente sobre los salarios, la empresa accionada adujo que se ofreció un incremento superior al ordenado por el Gobierno Nacional para el salario mínimo, no obstante, dicha propuesta fue rechazada por la organización sindical. Afirmó que efectivamente se realizó el aumento de los salarios de los trabajadores no sindicalizados, debido a que para

esas fechas es costumbre de la empresa realizar tales incrementos y estos empleados no pueden resultar afectados por el conflicto colectivo con SINTRACHALVER.

Adicionalmente, Laboratorios Chalver de Colombia S.A enfatizó en que la convención colectiva no se encuentra vigente ya que fue denunciada en su totalidad por el sindicato e insistió en que su conducta no responde a ningún criterio de discriminación en contra de la organización sindical para desestimular el ejercicio del derecho de asociación.

Finalmente, la empresa demandada indicó que la acción de tutela es improcedente debido a que el actor debe agotar los mecanismos judiciales en la jurisdicción ordinaria laboral y a que el conflicto colectivo objeto de estudio debe ser resuelto por el Tribunal de Arbitramento correspondiente.

Respuesta del Ministerio del Trabajo Por medio de escrito del 3 de mayo de 2016 [21] , el Ministerio del Trabajo indicó que la empresa accionada sí registra investigaciones administrativas, una del año 2013 y dos del 2015, las cuales se encuentran en la Coordinación de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de dicha entidad. Particularmente, sobre las investigaciones el Ministerio indicó lo siguiente:

i) La querella radicada con el número 242564, del 17 de diciembre de 2013, de SINTRACHALVER contra Laboratorios Chalver de Colombia S.A se encuentra a cargo de la inspectora 17 de Trabajo y la Seguridad Social, la señora Claudia Milena Fino Hernández, y está en etapa preliminar por presuntos actos atentatorios contra el derecho de asociación sindical.

ii) El radicado No. 172490 de 2015 fue asignado a la señora Luz Amparo Garay Gutiérrez por presunta negativa a negociar y se encuentra en el trámite de proyección de la resolución administrativa.

iii) El radicado No. 2572-4484 de 2015 se encuentra a cargo del inspector 12 del Trabajo y la Seguridad Social, el señor Oscar Daniel Acevedo Arias, quien informó que el 5 de mayo de 2015 citó a SINTRACHALVER y a Laboratorios Chalver de Colombia S.A a la audiencia administrativa en la cual fueron escuchados.

Posteriormente, se corrió traslado por el término de 10 días para que aportaran los documentos que dieron origen a la averiguación preliminar. Asimismo, el inspector señaló que en la actualidad ya se recibieron las pruebas correspondientes y el expediente se encuentra al despacho para decidir sobre la averiguación preliminar.

Con fundamento en lo anterior, el Ministerio solicitó a la juez de tutela declarar improcedente el amparo solicitado, por considerar que dicha entidad no ha vulnerado los derechos fundamentales de los accionantes.

C. Decisiones objeto de revisión Fallo de primera instancia Mediante sentencia del 11 de mayo de 2016 [22] , el Juzgado 32 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá decidió conceder el amparo solicitado, por considerar que aumentar únicamente los salarios de los trabajadores no sindicalizados constituye una vulneración de los derechos fundamentales a la igualdad y de asociación sindical.

En efecto, el a quo señaló que en el proceso objeto de estudio se demostraba que: (i) a los trabajadores no sindicalizados se les incrementó su salario a partir del mes de febrero de 2016; (ii) no se realizó ningún aumento a los empleados pertenecientes al sindicato en espera del resultado de la negociación del pliego de condiciones, la cual culminó sin acuerdo alguno y se encuentra pendiente por resolverse por parte del Tribunal de Arbitramento y (iii) la convención colectiva fue denunciada por SINTRACHALVER el 16 de diciembre de 2015.

Con fundamento en lo anterior, la jueza de primera instancia concluyó que el incremento salarial a los trabajadores no sindicalizados evidencia el carácter discriminatorio y la vulneración de los derechos a los trabajadores sindicalizados. En efecto, consideró que es inconstitucional no incrementar los salarios de tales empleados por pertenecer al sindicato, bajo la justificación de que no se ha terminado el proceso del conflicto colectivo, lo que deja a los miembros de la

organización sindical en un estado de incertidumbre frente al pago igualitario del salario, en comparación a sus compañeros no afiliados que ocupan los mismos cargos y cumplen las mismas funciones.

Asimismo, el a quo manifestó que no se puede discriminar a los trabajadores afiliados al sindicato, ni es constitucionalmente válido congelar sus salarios mientras se resuelve la controversia colectiva.

Por otra parte, la jueza de primera instancia indicó que la empresa accionada también vulneró el derecho fundamental de petición a los trabajadores sindicalizados que solicitaron el incremento de su salario, toda vez que, a pesar de que se les dio respuesta, se les negó su solicitud sin ningún fundamento legal, ya que de conformidad con el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo una convención colectiva que ha sido denunciada se mantiene vigente hasta que se firme una nueva.

En consecuencia, concedió el amparo de los derechos fundamentales a la igualdad, de asociación sindical y ordenó a Laboratorios Chalver de Colombia S.A aumentar el salario de los empleados afiliados a SINTRACHALVER en el mismo porcentaje y en las mismas condiciones de los trabajadores no sindicalizados. Adicionalmente, tuteló el derecho fundamental de petición y ordenó a la empresa demandada contestar en debida forma especialmente frente al pago del bono extraordinario de mercado y el auxilio escolar, teniendo en cuenta lo establecido en el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo.

Impugnación El 12 de mayo de 2016 Laboratorios Chalver de Colombia S.A apeló la decisión de primera instancia [23] , bajo el argumento de que el amparo solicitado es improcedente debido a que, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 712 de 2001 y el Código de Procedimiento Laboral, los conflictos colectivos debe resolverlos un Tribunal de Arbitramento. Por lo anterior, la empresa demandada considera que no se cumple con el requisito de subsidiariedad ni se evidencia la amenaza u ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Además, el apelante señaló que el a quo analizó el derecho a la igualdad desde la perspectiva de “igual trabajo – igual salario” , lo cual ha sido revaluado en la jurisprudencia de la Corte Constitucional y la Corte Suprema de Justicia, las cuales han establecido que el pago a los trabajadores se debe ajustar a las condiciones particulares de cada empleado.

Adicionalmente, la empresa manifestó que la acción de tutela tampoco cumple con el presupuesto de inmediatez, teniendo en cuenta que los aumentos se dieron en el mes febrero de 2016, lo que a juicio del apelante permite “concluir que no existe la oportunidad procesal señalada por la Honorable Corte Constitucional para interponer la acción, situación que a la vez hace evidente la inexistencia de un perjuicio irremediable y la posibilidad de acudir a un proceso ordinario” [24] .

Finalmente, la demandada señaló que la jueza de primera instancia se extralimitó en sus facultades ultra y extra petita en lo relacionado con supuesta vulneración del derecho fundamental de petición, ya que la empresa respondió concretamente las solicitudes presentadas por los trabajadores sindicalizados, con fundamento en los argumentos legales que decidió usar la compañía en su momento.

Con base en lo anterior, Laboratorios Chalver de Colombia S.A solicita revocar el fallo de primera instancia, y en su lugar negar el amparo solicitado por improcedente.

Fallo de segunda instancia Mediante sentencia del 14 de junio de 2016 [25] , el Juzgado 6º Penal del Circuito con Funciones de Conocimiento de Bogotá revocó el fallo del a quo y declaró improcedente el amparo solicitado. En particular, la jueza de segunda instancia señaló que de conformidad con los comprobantes de nómina aportados por el accionante, los salarios que fueron incrementados no sobrepasan el salario básico que actualmente devengan los miembros del sindicato, por lo que no se evidencia ninguna desmejora en los derechos de los empleados que se encuentran afiliados a SINTRACHALVER.

Adicionalmente, la jueza de alzada consideró que la pretensión del sindicato era " obtener más prebendas por medio de la tutela de las ya adquiridas con la convención Colectiva de Trabajo 2013-2015" [26] , lo cual debe resolverse en la jurisdicción ordinaria.

Adicionalmente, indicó que al revisar el monto que reciben actualmente los salarios de los trabajadores no sindicalizados tampoco se evidencia la amenaza u ocurrencia de un perjuicio irremediable que justifique la procedencia del amparo solicitado. Asimismo, indicó que el accionante pretendía saltarse el procedimiento ordinario creado para resolver las controversias colectivas, es decir la decisión de fondo por parte de un Tribunal de Arbitramento, por lo que en el caso objeto de estudio la acción de tutela no cumple con el requisito de subsidiariedad.

Por último, la jueza de alzada señaló que la empresa accionada tampoco vulneró el derecho fundamental de petición de los trabajadores del sindicato que solicitaron el incremento de sus salarios, en la medida en que la demandada respondió materialmente las peticiones de los solicitantes.

D. Actuaciones en sede de revisión Con el fin de contar con mayores elementos de juicio, mediante auto del 27 de septiembre de 2016 [27] , la Magistrada sustanciadora vinculó al Ministerio del Trabajo y le solicitó que informara a esta Corporación: (i) el estado actual de las querellas radicadas con los números 242564 de 2013, 172490 de 2015 y 2572-4484 de 2015; (ii) si ya se había convocado el Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto colectivo entre SINTRACHALVER y Laboratorios Chalver de Colombia S.A y el estado actual de dicho proceso; (iii) la fecha en la que recibió la documentación requerida para realizar la convocatoria y (iv) las fechas en la que se les comunicó a los árbitros su designación y si era el caso la fecha de posesión.

Adicionalmente, la suscrita Magistrada le solicitó al actor y la empresa demandada que informaran (i) si ya se había convocado el Tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto colectivo entre SINTRACHALVER y Laboratorios Chalver de Colombia S.A; (ii) el estado actual del trámite del proceso arbitral; (iii) la fecha en la que se entregó toda la documentación requerida para la convocatoria y (iv) las fechas en la que se les comunicó a los árbitros su designación y si era el caso la fecha de posesión.

Respuesta del Ministerio del Trabajo Mediante escrito radicado el 10 de octubre de 2016 [28] , el Jefe de la Oficina Asesora Jurídica del Ministerio del Trabajo manifestó que la querella radicada con el número 242564 se presentó en dicha entidad el 17 de diciembre de 2013, se encuentra asignada a la inspección RCC17 y está pendiente de decisión. Respecto de la querella No. 25724484 indicó que el 31 de mayo de 2016 la Coordinación del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la dirección territorial de Bogotá resolvió no iniciar proceso administrativo sancionatorio. El 28 de julio de la misma anualidad se presentó recurso de reposición y en subsidio de apelación contra dicha decisión. En relación con el radicado No. 172490, el Ministerio afirma que el 14 de julio de 2016 la Coordinación del Grupo de Resolución de Conflictos y Conciliaciones de la dirección territorial de Bogotá decidió absolver a la empresa debido a que " se presentó el retiro el pliego de peticiones" [29] .

No obstante, la organización sindical impugnó la decisión anteriormente referida y se encuentra pendiente de decisión de fondo. Por otra parte, el Ministerio manifestó que el 27 de septiembre de 2016 la Viceministra de Relaciones Laborales e Inspección ordenó la convocatoria e integración de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio para decidir el conflicto laboral entre SINTRACHALVER y Laboratorios Chalver de Colombia S.A [30] .

Además, advirtió que el Tribunal se debe instalar dentro de los 8 días después de la comunicación de la convocatoria [31] y una vez instalado el mismo, los árbitros tienen 10 días hábiles para proferir el laudo [32] .

El relación con el proceso de convocatoria del Tribunal, la entidad vinculada indicó que efectivamente el 7 de abril de 2016 se presentaron todos los documentos por parte de SINTRACHALVER en los que se anexó el acta de la asamblea del 1º de abril de la misma anualidad, en la que se designó al Doctor Fabio Herrera Parra como árbitro en representación

del sindicato [33] . El 20 de abril siguiente se solicitó a la empresa que escogiera su árbitro [34] el cual fue designado el 28 de abril de la misma anualidad [35] . El 20 de junio del año en curso, se citó a los árbitros para que tomaran posesión de su designación [36] , las cuales se hicieron efectivas el 28 de junio [37] y el 16 de agosto de 2016 [38] . Posteriormente, el 18 de agosto siguiente los árbitros designados decidieron nombrar al tercer árbitro quien se posesionó el 9 de septiembre de 2016 [39] .

Respuesta del Sindicato Único de Trabajadores de Laboratorios Chalver S.A. (SINTRACHALVER) Por medio de escrito presentado el 11 de octubre de 2016 [40] , el Presidente de SINTRACHALVER indicó que en la actualidad “los árbitros de las partes están debidamente designados y posesionados y que solo falta la posesión del tercer Árbitro” [41] .

Asimismo, afirma que el conflicto colectivo inició con la presentación del Pliego de Peticiones el 8 de febrero de 2016 y que no existe ningún pronunciamiento de fondo debido a que todavía no se ha instalado el Tribunal de Arbitramento.

Además, manifestó que el 22 de junio de 2016 el árbitro designado por SINTRACHALVER recibió una comunicación para que se posesionara dentro de los 3 días siguientes.

Finalmente, SINTRACHALVER reiteró los argumentos presentados en el escrito de tutela. En particular, indicó que el sindicato se encuentra amenazado por el alto número de trabajadores que se han visto obligados a renunciar para garantizar su aumento salarial y el acceso a todos los beneficios que recibieron los trabajadores no sindicalizados.

Respuesta de Laboratorios Chalver de Colombia S.A Mediante escrito del 12 de octubre de 2016 [42] , el Representante Legal de la empresa accionada manifestó que el Ministerio del Trabajo “convocó el tribunal de Arbitramento para resolver el conflicto colectivo entre SINTRACHALVER y LABORATORIOS CHALVER DE COLOMBIA S.A. mediante convocatoria de fecha 20 de Abril de 2016” [43] .

Adicionalmente, manifestó que el Tribunal no ha proferido ninguna decisión de fondo y no ha requerido a la empresa para que aporte alguna información particular. Además, el representante señaló que el 28 de abril de 2016, la empresa designó su árbitro quien se posesionó el 16 de agosto siguiente.

II. CONSIDERACIONES Competencia 1. Corresponde a la Corte Constitucional analizar, en Sala de Revisión, las sentencias proferidas dentro de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Asunto objeto de revisión y problema jurídico 2. Como se indicó en el acápite de hechos, el señor Edgar Agustín Hernández el calidad de Presidente de SINTRACHALVER , promovió acción de tutela en contra de Laboratorios Chalver de Colombia S.A , por considerar que dicha empresa vulneró los derechos fundamentales de asociación sindical y la igualdad de los trabajadores pertenecientes a dicha organización, al negarles el incremento salarial y omitir el pago d el bono extraordinario de mercado y el auxilio escolar, a los que tienen derecho de conformidad con lo establecido en los artículos 20 y 21 de la Convención Colectiva actual.

3. Con fundamento en lo anterior, la Corte Constitucional deberá resolver si Laboratorios Chalver de Colombia S.A vulneró el derecho fundamental de asociación sindical de los trabajadores pertenecientes a SINTRACHALVER en dos modalidades:

(i) A través de presuntos actos de discriminación al incrementar únicamente el salario a los trabajadores no sindicalizados, (ii) El incumplimiento de la convención colectiva actual 2013-2015, con la omisión del pago del bono extraordinario de mercado y el auxilio escolar previstos en dicha convención, bajo el argumento de que ésta no se encuentra vigente porque fue denunciada por el sindicato.

Para resolver las cuestiones planteadas, es necesario abordar el análisis de los siguientes temas: (i) la legitimación por activa de las organizaciones sindicales para interponer la acción de tutela (ii) la subsidiariedad como requisito de

procedencia de la acción de tutela; (iii) el derecho fundamental de asociación sindical y su vulneración por actos de discriminación en contra de los miembros de las organizaciones sindicales y por el incumplimiento a la convención colectiva como forma de deslegitimación del sindicato; (v) el análisis del caso concreto.

Examen de procedencia de la acción de tutela Legitimación por activa de las organizaciones sindicales y sus representantes para interponer la acción de tutela 4.

La Constitución Política [44] establece el derecho que tiene toda persona de reclamar ante los jueces , por sí misma o por quien actúe a su nombre, la protección inmediata de sus derechos fundamentales cuando estos resulten amenazados o vulnerados , mediante un procedimiento preferente y sumario. Además, el artículo 4º de la misma normativa, establece que la acción de tutela solo procederá cuando el afectado haya agotado todos los mecanismos de defensa judicial, salvo que el amparo sea utilizado como mecanismo transitorio para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable.

Igualmente, el artículo 10º del Decreto 2591 de 1991 establece que, toda persona vulnerada o amenazada en uno de sus derechos fundamentales podrá solicitar el amparo constitucional por sí misma, por representante, o a través de un agente oficioso, cuando el titular de los derechos vulnerados o amenazados no esté en condiciones de promover su propia defensa.

En particular, en las sentencias T-610 de 2011 [45] y T-417 de 2013 [46] entre otras [47] este Tribunal ha establecido que el ordenamiento jurídico colombiano otorga cuatro posibilidades para solicitar el amparo constitucional al juez de tutela: (i) el ejercicio directo de la acción por parte del afectado; (ii) a través de representante legal; (iii) por medio de apoderado judicial; y (iv) mediante agente oficioso.

5. Ahora bien, en su jurisprudencia, esta Corporación ha establecido que las personas jurídicas representadas en los sindicatos se encuentran legitimadas para solicitar el amparo constitucional de derechos sindicales, con el fin de proteger los derechos de sus afiliados.

En efecto, desde la sentencia SU-342 de 1995 [48] , este Tribunal estableció que los sindicatos se encuentran en un estado de subordinación indirecta, en la medida en que sus miembros son trabajadores de las empresas. Adicionalmente, la Corte indicó que los sindicatos representan los intereses de los trabajadores tal como se establece en el artículo 372 del Código Sustantivo del Trabajo, por lo que concluyó que la legitimación de las organizaciones sindicales para instaurar la acción de tutela “ no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente”.

Posteriormente, en la sentencia T-701 de 2003 [49] , este Tribunal reiteró que las directivas de los sindicatos se encuentran legitimadas por activa para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales, toda vez que su función consiste en garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical. Además, esta Corporación aclaró que la persona jurídica representada en el sindicato es la titular de los derechos sindicales que en algunas ocasiones pueden ser vulnerados a través de determinados comportamientos del empleador frente a los trabajadores que hacen parte del sindicato, lo que significa que sus directivas no requieren de poder especial para presentar la acción de tutela.

Lo anterior fue reiterado en las sentencias T-1166 de 2004 [50] y en la T-261 de 2012 [51] , en las que la Corte señaló que el objetivo principal de las organizaciones sindicales es proteger los intereses de sus afiliados en sus relaciones con el empleador para promover las condiciones laborales, y en esa medida sus decisiones afectan de forma definitiva a los trabajadores. Con fundamento en lo anterior, en dichas sentencias este Tribunal reiteró la legitimación que tienen los sindicatos para solicitar el amparo constitucional de sus derechos.

En el mismo sentido, en la sentencia T-063 de 2014 [52] , esta Corporación señaló que la organización sindical es la persona jurídica legitimada para solicitar la protección de los derechos sindicales de sus miembros, lo que significa que su legitimidad depende de si se busca proteger los intereses colectivos de los trabajadores pertenecientes al sindicato o aquellos que el trabajador considera que han sido vulnerados individualmente.

6. En esta oportunidad, la Corte reitera las reglas jurisprudenciales en las que se ha establecido que las directivas de las organizaciones sindicales se encuentran legitimadas por activa para solicitar el amparo constitucional de sus derechos, sin necesidad de poder especial, y siempre y cuando representen los derechos colectivos de los trabajadores, en la medida que: (i) los sindicatos se encuentran en un estado de subordinación indirecta frente a sus empleadores y (ii) el objeto de los sindicatos es representar los intereses de los empleados frente a sus patronos y garantizar la existencia y normal funcionamiento de la organización sindical.

Subsidiariedad 7. El inciso 4º del artículo 86 de la Constitución Política establece el principio de subsidiariedad como requisito de procedencia de la acción de tutela y determina que " [E]sta acción sólo procederá cuando el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial , salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable" .

(Resaltado fuera del texto original). Del texto de la norma se evidencia que, si existen otros mecanismos de defensa judicial que resulten idóneos y eficaces para solicitar la protección de los derechos que se consideran amenazados o vulnerados, se debe recurrir a ellos y no a la tutela. Sobre el particular, en la sentencia T-373 de 2016 [53] , la Corte Constitucional reiteró que, cuando una persona acude a la administración de justicia con el fin de que le sean protegidos sus derechos fundamentales, no puede desconocer las acciones judiciales contempladas en el ordenamiento jurídico, ni pretender que el juez de tutela adopte decisiones paralelas a las del funcionario que debe conocer dentro del marco estructural de la administración de justicia, de un determinado asunto radicado bajo su competencia.

No obstante, en virtud de lo dispuesto en los artículos 86 Superior y 6º del Decreto 2591 de 1991, aunque exista un mecanismo ordinario que permita la protección de los derechos que se consideran vulnerados, la tutela es procedente si se acredita (i) que el mecanismo no es idóneo ni eficaz , o (ii) que, a pesar de que el mecanismo sea apto para conseguir la protección pierde su idoneidad ante la amenaza de un perjuicio irremediable y en esa medida pierde su eficacia para proteger los postulados constitucionales, en cuyo caso la Constitución Política consagra la procedencia excepcional de la acción de tutela [54] .

8. En relación con la protección de los derechos sindicales, la Corte Constitucional ha establecido que en ciertas situaciones los trabajadores carecen de mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces para proteger tales derechos.

En efecto, desde la sentencia SU-342 de 1995 [55] , reiterada en las sentencias SU-547 de 1997 [56] y en la T-050 de 1998 [57] , esta Corporación señaló que:

"los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal.

Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela ; en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.)".

(Resaltado fuera del texto original). En este sentido, la Corte indicó que la acción de tutela es el mecanismo idóneo para garantizar la protección del derecho de asociación sindical, cuando éste resulte amenazado o vulnerado por cualquiera de

las siguientes situaciones, entre otras:

a) Cuando el empleador desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, afiliarse a ellos, promover su desafiliación o entorpecer el cumplimiento de las gestiones de los representantes sindicales o de las actividades propias del sindicato o adopta medidas represivas contra los empleados sindicalizados o contra aquellos que pretendan afiliarse al mismo.

En relación con lo anterior, este Tribunal resaltó que el inciso 2º del numeral 2º del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo modificado por el artículo 39 de la Ley 5ª de 1990 expone los actos que vulneran el derecho de asociación sindical y que hacen procedente la acción de tutela, a saber: (i) obstruir o dificultar la afiliación de los trabajadores a una organización sindical mediante promesas o condicionar la afiliación a la obtención o conservación del empleo o el reconocimiento de mejoras o beneficios ; (ii) despedir o modificar las condiciones de trabajo de los empleados con fundamento en la realización de actividades encaminadas a la creación de organizaciones sindicales; (iii) negarse a negociar con los sindicatos que hubieran presentado sus peticiones de conformidad con los procedimientos establecidos en la ley, (vi) despedir, suspender o modificar las condiciones de trabajo del personal sindicalizado, con el fin de impedir o difundir el ejercicio del derecho de asociación y (v) adoptar medidas de represión contra los trabajadores por haber intervenido en investigaciones administrativas tendientes a comprobar la vulneración del citado artículo.

b) Cuando el empleador obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. En efecto, en esa oportunidad, esta Corporación indicó que “[A]un 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” [58] .

(Resaltado fuera del texto original). c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones u omisiones que impiden el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, en los casos en los que los conflictos colectivos de trabajo no se hubieran podido resolver mediante arreglo directo o conciliación.

En relación con lo anterior esta Corte indicó: “Podría argumentarse que la ley ha instituido medios alternativos a los cuales se puede acudir para contrarrestar las violaciones atinentes a los derechos de asociación sindical y a la negociación colectiva, como son los de acudir a la intervención de las autoridades administrativas del trabajo para que en ejercicio de sus funciones policivas remedien las aludidas violaciones, o a la vía penal, con fundamento en los arts. 354 del C.S.T. (subrogado por el art. 39 de la ley 50 de 1990) y 292 del Código Penal y, que por lo tanto, no es procedente la acción de tutela. Al respecto vale la pena observar que el medio idóneo, en primer término debe ser judicial y, en segundo lugar, eficaz según la valoración que en concreto haga el juez de tutela para amparar el derecho fundamental amenazado o violado” [59] .

Con fundamento en lo anterior, este Tribunal en su jurisprudencia ha concluido que la jurisdicción ordinaria laboral no constituye el mecanismo de defensa judicial idóneo y eficaz para proteger los derechos sindicales vulnerados a los trabajadores y en particular a los empleados sindicalizados .

Lo anterior ha sido reconocido recientemente por la Corte. En particular en la sentencia T-069 de 2015 [60] , esta Corporación reiteró las reglas anteriormente señaladas y precisó que la acción de tutela es procedente para proteger los derechos de asociación sindical, a la negociación colectiva y a la igualdad, por considerar que en las situaciones reseñadas anteriormente, los trabajadores no cuentan con mecanismos idóneos y eficaces para evitar la vulneración de sus derechos fundamentales .

En particular, la Sala de Revisión señaló que la mayoría de las hipótesis reconocidas en su jurisprudencia se enmarcan en un contexto de conflicto económico, toda vez que se discute la creación o modificación de derechos de naturaleza colectiva que se configuran de forma general a todos los trabajadores (ya sea que estén sindicalizados o no), para lo cual, se acude a la negociación colectiva entre el grupo de trabajadores sindicalizados y el empleador, que puede terminar con la firma de una convención colectiva o mediante un laudo arbitral. Por lo anterior, tales conflictos quedan por fuera de la jurisdicción ordinaria de conformidad con lo establecido en los artículos 2 [61] y 3 [62] del Código Procesal del Trabajo.

Asimismo, en la citada sentencia, la Corte advirtió que la falta de idoneidad y de eficacia se aumenta cuando la vulneración del derecho de asociación sindical se relacionada con una presunta discriminación a los trabajadores sindicalizados por parte del empleador .

Finalmente, esta Corporación indicó que " 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 " . (Resaltado fuera del texto original).

9. En esta oportunidad, la Sala reitera las reglas jurisprudenciales de subsidiariedad de la acción de tutela en caso de vulneración del derecho fundamental de asociación sindical, en las que se establece que:

a) Existen algunas situaciones en las que los trabajadores carecen de mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces para proteger dicho derecho, tales como:

(i) el desconocimiento del empleador de los derechos de los trabajadores a constituir sindicatos y afiliarse a ellos, promover su desafiliación y dificultar las actividades propias de las organizaciones sindicales ; (ii) la obstaculización o prohibición del ejercicio del derecho a la negociación colectiva y (iii) las acciones u omisiones de las autoridades administrativas del trabajo que impiden el funcionamiento de los tribunales de arbitramento.

b) El proceso administrativo sancionatorio que adelante el Ministerio de Trabajo no constituye un mecanismo idóneo y eficaz para proteger los derechos sindicales, toda vez que no tiene la naturaleza calificada que debe tener el medio de defensa que eventualmente desplazaría la acción de tutela.

c) Los conflictos colectivos se enmarcan en un contexto económico, en el que se debate la creación o modificación de derechos de carácter colectivo que se resuelven mediante la firma de una convención colectiva o un laudo arbitral, por lo que se encuentran excluidos del conocimiento del juez ordinario laboral.

d) La falta de idoneidad y eficacia de los mecanismos se hace más evidente cuando la vulneración del derecho de asociación sindical surge como un presunto acto de discriminación a los trabajadores que hacen parte del sindicato.

El derecho fundamental de asociación sindical. Reiteración de jurisprudencia 10. El derecho de asociación sindical se encuentra establecido en el artículo 39 Superior que dispone que todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir asociaciones o sindicatos, sin la intervención Estatal.

Adicionalmente, establece que su reconocimiento jurídico se produce con la inscripción del acta de constitución y la cancelación o suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. Además, la misma normativa reconoce a los representantes sindicales el fuero y todas las garantías que necesiten para el cumplimiento de sus funciones.

Asimismo, este derecho se encuentra reforzado en el ordenamiento jurídico a través del bloque de constitucionalidad [63] que integra diferentes instrumentos de derechos internacional, tales como los Convenios 87 [64] y 98 [65] de la Organización del Trabajo, el artículo 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos [66] , el artículo 8º del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [67] y el artículo 8º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales [68] , los cuales establecen que (i) todas las personas tienen derecho a asociarse libremente y a constituir sindicatos para defender

sus intereses; (ii) los trabajadores deben tener total libertad de elección; (iii) los requisitos para fundar y hacer parte de una organización sindical sólo los puede establecer el propio sindicato; (iv) el derecho de asociación sindical puede restringirse vía legal en interés de la seguridad nacional y la defensa del orden público; (v) y los Estados miembros del Convenio de la OIT no pueden adoptar ninguna medida legislativa que afecte la libertad sindical y en general el derecho a la sindicalización [69] .

11. Por otra parte, la Corte Constitucional ha establecido que el derecho de asociación sindical tiene una estrecha relación con el de libertad sindical en la medida en que éste permite el cumplimiento de sus fines. En este sentido, en la sentencia C-399 de 1999 [70] , este Tribunal definió el derecho de asociación sindical como " 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".

Con fundamento en lo anterior, en la sentencia T-701 de 2003 [71] reiterada recientemente por la T-619 de 2013 [72] entre otras, la Corte identificó tres dimensiones dentro del derecho de asociación sindical:

a) individual: que consiste en la posibilidad que tienen los trabajadores de ingresar, permanecer y retirarse de una organización sindical. b) colectiva:

el derecho que tienen los trabajadores sindicalizados a decidir su estructura interna y su funcionamiento, es decir autogobernarse, de conformidad con los principios democráticos y el orden legal.

c) instrumental: según la cual el derecho de asociación constituye el medio para que los trabajadores puedan conseguir fines específicos, particularmente el mejoramiento de sus condiciones laborales. Lo anterior, teniendo en cuenta que de conformidad con lo establecido en el artículo 13 del Código Sustantivo del Trabajo, las disposiciones laborales de dicha normativa constituyen un mínimo de derechos y garantías a favor de los empleados, lo que significa que estas pueden ser mejoradas mediante pactos colectivos celebrados entre los trabajadores y sus empleadores.

Esta Corporación ha reconocido que existen diferentes disposiciones legales que buscan proteger el derecho de asociación sindical en sus tres dimensiones [73] :

(i) la remisión del artículo 354 del Código Sustantivo del Trabajo [74] a los delitos contra asociaciones sindicales consagrados en el Capítulo VIII de la Ley 599 de 2000 y (ii) los castigos administrativos dispuestos en la misma norma, contra los empleadores que realicen actos tendientes a obstruir la afiliación de los empleados a las organizaciones sindicales o negarse a iniciar una negociación colectiva.

12. Ahora bien, esta Corporación ha reconocido que los derechos de asociación y a la libertad sindical no son absolutos. En particular, en la sentencia C-466 de 2008 [75] , la Corte indicó que no se puede admitir el carácter absoluto de tales derechos, toda vez que la Norma Superior establece como límite el orden legal y los principios democráticos. Asimismo, indicó que los Convenios Internacionales autorizan a los Estados a imponer restricciones a los derechos sindicales, siempre y cuando sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas, con el fin de garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moralidad pública, y en general cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. No obstante, este Tribunal advirtió que las restricciones a los derechos sindicales no pueden afectar el núcleo esencial del derecho de libertad sindical, de tal forma que lo desnaturalice o impida su normal y ejercicio.

Vulneración del derecho de asociación sindical a través de actos discriminatorios del empleador frente a los miembros del sindicato 13. En su jurisprudencia, la Corte Constitucional ha indicado que se vulnera el derecho fundamental de

asociación sindical por discriminación, cuando el empleador da un trato diferenciado negativo e injustificado a los trabajadores sindicalizados respecto de los que no lo están. Recientemente, en la sentencia T-069 de 2015 [76] , este Tribunal reiteró su jurisprudencia respecto de la vulneración del derecho de asociación sindical por actos discriminatorios del empleador.

En particular hizo referencia a las sentencias SU-342 de 1995 [77] , SU-569 de 1996 [78] , SU-570 de 1996 [79] y la SU-169 de 1999 [80] , en las que esta Corporación determinó que varias empresas vulneraron los derechos fundamentales de asociación sindical y la igualdad, debido a que las accionadas dieron mayores beneficios a los empleados no sindicalizados que a los trabajadores pertenecientes de asociación sindical.

Posteriormente, en las sentencias T-012 [81] , T-020 [82] y T-345 de 2007 [83] , la Corte conoció de varios casos que presentaron los trabajadores sindicalizados contra la caja de compensación familiar CAFAM, por considerar que esta última vulneró sus derechos fundamentales a la igualdad y de asociación sindical, al incrementar los salarios únicamente de los empleados no sindicalizados para los años 2005 y 2006. En esas oportunidades, los accionantes manifestaron que habían celebrado una convención colectiva con la caja de compensación familiar y que en el año 2004 se dictó un laudo arbitral en el que se reguló el incremento salarial de los trabajadores del sindicato entre el 2003 y el 2004. Sin embargo, la entidad accionada empezó a celebrar pactos colectivos con los empleados no sindicalizados, en los que se estipuló que su salario incrementaría en los años 2005 y 2006 de conformidad con el IPC.

Esto nunca ocurrió con los miembros del sindicato. En esas ocasiones, este Tribunal manifestó que “ el derecho fundamental de 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 ” [84] .

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” [85] .

(Resaltado fuera del texto original). Con fundamento en lo anterior, las diferentes Salas de Revisión tutelaron los derechos invocados por los accionantes y ordenaron a CAFAM efectuar el aumento salarial correspondiente a los accionantes, es decir a los empleados del sindicato.

En el mismo sentido, en la sentencia T-570 de 2007 [86] , esta Corporación condenó a la Universidad de San Buenaventura, por considerar que dicha institución vulneró los derechos fundamentales a la igualdad y de asociación sindical, debido a que ésta celebró un pacto colectivo con los trabajadores que no hacían parte del sindicato, en el que les concedían una serie de beneficios que les fueron negados a los empleados sindicalizados. Por lo anterior, la Corte Constitucional ordenó a la institución accionada reconocer a favor del actor los beneficios conferidos a los trabajadores no sindicalizados mediante pacto colectivo. Adicionalmente, especificó que dicha orden permanecería vigente hasta que el conflicto colectivo entre la organización sindical y la Universidad se solucionara, en consideración a que no se había resuelto la solicitud de convocatoria al Tribunal de Arbitramento.

Posteriormente, en la sentencia T-084 de 2012 [87] , este Tribunal revisó un caso en el que una empresa empezó a suscribir pactos colectivos con los empleados que no hacían parte del sindicato, en los que se les concedía una prima de

arraigo mientras se resolvía un conflicto colectivo con los miembros del sindicato, por la presentación de un pliego de peticiones por parte de la organización sindical. En esa ocasión, la Sala de Revisión consideró que la empresa accionada vulneró el derecho fundamental de asociación sindical, en razón a que el otorgamiento del beneficio se encontraba supeditado a la renuncia de los derechos convencionales de los trabajadores no sindicalizados, lo que afectó de forma directa al sindicato, en la medida en que éste no podía cobrar la cuota a los empleados que se beneficiaban de la convención colectiva y varios miembros del sindicato renunciaron para poder acceder a la prima de arraigo.

Adicionalmente, esta Corporación consideró que se vulneró el derecho a la igualdad, en la medida en que los planes salariales de los empleados no asociados eran mejores que los de los miembros de la organización sindical.

Igualmente, en la sentencia T-619 de 2013 [88] , la Corte analizó el caso de SINTRAELECOL contra ELECTRICARIBE, en el cual los accionantes consideraban que la empresa vulneró sus derechos fundamentales a la igualdad, de asociación sindical y a la movilidad salarial, debido a que la empresa accionada incluyó cláusulas en los contratos de trabajo que estipulaban la renuncia a los beneficios convencionales a cambio de recibir una remuneración especial, el pago de bonos y auxilios extra-salariales a los empleados que se afiliaran a la organización.

En esa oportunidad, este Tribunal señaló que ELECTRICARIBE incurrió en un trato discriminatorio que vulneró el derecho a la libertad de asociación sindical, debido a que se restringió la posibilidad de afiliarse al sindicato desde la vinculación del trabajador a la empresa. Por consiguiente, la Sala de Revisión ordenó a ELECTRICARIBE modificar las cláusulas contractuales relacionadas con la renuncia de los beneficios convencionales y le advirtió abstenerse de incluir en los contratos beneficios tendientes a eliminar los derechos reconocidos en la convención colectiva.

Finalmente, en la sentencia T-069 de 2015 [89] , esta Corporación analizó el caso de los trabajadores pertenecientes de asociación Colombiana de Aviadores Civiles (ACDAC) y al Sindicato de Auxiliares de Vuelo (ACAV), contra la empresa AVIANCA S.A., en el que los accionantes adujeron que la empresa demandada vulneró sus derechos de asociación sindical y a la igualdad, debido a que le negó a los empleados miembros del sindicato el reconocimiento de beneficios que fueron concedidos a los trabajadores no sindicalizados.

En esa ocasión, la Corte Constitucional aclaró que, lo que la jurisprudencia de este Tribunal 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 . (Resaltado fuera del texto original).

En este sentido, la Sala determinó que la valoración de la existencia de actos discriminatorios del empleador contra una organización sindical debe estar dirigida a determinar si un conjunto de hechos evidencian una conducta de la empresa tendiente a afectar el funcionamiento normal del sindicato, lo que incluye una evaluación del contexto en el que se encuentran las relaciones entre los trabajadores y su empleador.

Con fundamento en lo anterior, esta Corporación amparó los derechos fundamentales de los accionantes y ordenó a AVIANCA S.A. garantizar con efectos inter comunis la posibilidad de retornar a los sindicatos a los trabajadores que hubieran renunciado a ellos y permitirles acceder a los beneficios que tenían los empleados no sindicalizados.

Vulneración del derecho de asociación sindical por incumplimiento de la convención colectiva como mecanismo de presión a los sindicatos 14. Esta Corporación se ha pronunciado sobre la relación que existe entre la convención

colectiva y el derecho de asociación sindical. Recientemente, en la sentencia C-495 de 2015 [90] , la Sala Plena indicó que:

“ el derecho de asociación sindical no se agota con la posibilidad de crear organizaciones de trabajadores o de empleadores, sino que comporta igualmente el derecho de vincularse a aquella organización que represente e interprete más fielmente los derechos e intereses de cada trabajador. Además, en virtud de su carácter instrumental, su real y efectivo ejercicio se materializa a través de la negociación colectiva y ésta, a su vez, en el caso de los trabajadores sindicalizados, por la vía de la convención colectiva, acto normativo y fuente formal del derecho para regular las relaciones de trabajo , cuyo propósito es el de permitir la armonía en el ámbito laboral por medio del mutuo acuerdo”.

(Resaltado fuera del texto original). 15. Ahora bien, de conformidad con lo establecido en el artículo 467 del Código Sustantivo de Trabajo, la convención colectiva se define como aquella que se celebra entre el empleador y una organización sindical con el fin de fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto por este Tribunal en la sentencia C-009 de 1994 [91] , la doctrina y la jurisprudencia han reconocido el carácter normativo las convenciones colectivas el cual “ se traduce en una serie de disposiciones, con vocación de permanencia en el tiempo, instituidas para regular las relaciones de trabajo individual en la empresa; en virtud de dichas disposiciones se establecen anticipadamente y en forma abstracta las estipulaciones que regirán las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, los contratos individuales de trabajo. 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 patrono frente a cada uno de los trabajadores, como también, las obligaciones que de modo general adquiere el patrono 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”.

(Resaltado fuera del texto original). Adicionalmente, en esa oportunidad la Corte resaltó el carácter vinculante de las convenciones colectivas que se compone de las cláusulas que establecen los deberes y obligaciones que deben cumplir las partes, con el objetivo de asegurar la efectividad de las normas de la convención.

Posteriormente, esta Corporación reiteró su jurisprudencia en la sentencia C-902 de 2003 [92] y estableció que la convención colectiva es un acto jurídico de forzoso cumplimiento entre quienes la suscriben, so pena de incurrir en responsabilidad por su incumplimiento, en consideración a lo establecido en el artículo 468 del C.S.T [93] . Asimismo, la Sala Plena indicó que las convenciones colectivas constituyen el instrumento que mejor representa el derecho colectivo que se presenta como regulador de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores que se origina en el reconocimiento de los derechos fundamentales al trabajo, de asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga.

Por otra parte, en la sentencia C-1050 de 2001 [94] , este Tribunal se refirió de forma particular a la denuncia de la convención colectiva. En efecto, la Sala Plena indicó que según lo dispuesto en el artículo 479 del Código Sustantivo de Trabajo la denuncia es una manifestación escrita de cualquiera de las partes, en la que expresa su voluntad de dar por terminada la convención colectiva. El escrito debe presentarse dentro de los 60 días anteriores a la expiración del término de la convención.

En esa oportunidad la Sala Plena indicó que los efectos de la denuncia no se encuentran regulados de forma detallada en la legislación laboral, no obstante advirtió que de conformidad con lo establecido en el artículo 14 del Decreto 616 de 1954 que modificó el artículo 479 del C.S.T, se garantizó la vigencia de la convención colectiva denunciada hasta que se firme una nueva . En efecto, la norma anteriormente referida establece lo siguiente:

“ARTICULO 479. DENUNCIA. 1. Para que sea válida la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, si se hace por una de las partes, o por ambas separadamente, debe presentarse por triplicado ante el Inspector del Trabajo del lugar, y en su defecto, ante el Alcalde, funcionarios que le pondrán la nota respectiva de presentación, señalando el lugar, la fecha y la hora de la misma. El original de la denuncia será entregado al destinatario por dicho funcionario, y las copias serán destinadas para el Departamento Nacional de Trabajo y para el denunciante de la convención.

2. Formulada así la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva convención”. (Resaltado fuera del texto original).

Con fundamento en lo anterior, la Corte determinó que: (i) la denuncia no le resta eficacia jurídica a lo pactado, toda vez que la convención continúa vigente; (ii) la vigencia de la convención denunciada no tiene término legal fijo y (iii) la continuidad de la convención se encuentra supeditada a que se firme una nueva.

16. En esta oportunidad, la Sala Quinta de Revisión reitera las reglas jurisprudenciales que establecen que se vulnera el derecho de asociación sindical cuando: (i) se otorgan beneficios únicamente a los empleados no sindicalizados, con el fin de promover la deserción de los miembros de la organización sindical; (ii) se exige a los trabajadores renunciar al sindicato o a los derechos convencionales para acceder a otros beneficios y (iii) se crean estímulos directos o indirectos para que los trabajadores renuncien a la organización sindical o con la finalidad de que los empleados no sindicalizados que reciban beneficios de la convención colectiva renuncien a ellos.

Adicionalmente, esta Corporación reitera que: (i) la convención colectiva constituye un acto jurídico celebrado entre los empleadores y los sindicatos con el fin de regular sus relacionales laborales y los términos en que se rigen los contratos laborales; (ii) el cumplimiento de la convención colectiva es obligatorio para quienes la suscriben; (iii) una convención colectiva denunciada seguirá vigente hasta que se firme una nueva; y (iv) el derecho de asociación sindical se materializa a través de la negociación colectiva mediante la suscripción de una convención.

Análisis del caso concreto Las organizaciones sindicales se encuentran legitimadas por activa para interponer la acción de tutela 17. De acuerdo con los fundamentos jurisprudenciales anteriormente señalados y las pruebas que obran en el expediente, la Sala encuentra que en el caso objeto de estudio, Edgar Agustín Hernández Sanabria acredita su legitimación por activa en representación del Sindicato Único de Trabajadores de Laboratorios Chalver de Colombia S.A. (SINTRACHALVER) y sus afiliados para presentar la acción de tutela en contra de Laboratorios Chalver S.A.

En efecto, se encuentra probado que el actor es el presidente de SINTRACHALVER [95] , lo que significa que de conformidad con lo establecido en la presente sentencia, es la persona que se encuentra legitimada para solicitar el amparo de los derechos fundamentales que se consideran vulnerados en esta oportunidad. Lo anterior, teniendo en cuenta que en su calidad de presidente del sindicato es quien representa los intereses de los trabajadores sindicalizados frente a Laboratorios Chalver de Colombia S.A y garantiza la existencia y el normal funcionamiento de la organización sindical, lo que refuerza su legitimación para solicitar el amparo constitucional al juez de tutela.

La acción de tutela es procedente para proteger el derecho fundamental de asociación sindical 18. De conformidad con los fundamentos jurisprudenciales previamente reseñados y con las pruebas del expediente, esta Corporación encuentra que en el presente caso la acción de tutela es procedente para proteger el derecho fundamental de asociación sindical de los trabajadores pertenecientes a SINTRACHALVER.

En efecto, tal y como se estableció en la parte considerativa de la presente providencia, existen algunas situaciones en las que los trabajadores carecen de mecanismos de defensa judicial idóneos y eficaces para solicitar el amparo de sus derechos fundamentales. En esta oportunidad, la Corte encuentra que los empleados que se encuentran afiliados a SINTRACHALVER están en una de las circunstancias referidas por este Tribunal, toda vez que presuntamente la

empresa accionada ha realizado acciones para promover que sus empleados renuncien al sindicato, al incumplir el pago de los beneficios establecidos en la convención colectiva y al incrementar los salarios de los trabajadores no sindicalizados, en el mismo periodo en el que se encuentra pendiente por resolver el conflicto colectivo entre Laboratorios Chalver de Colombia S.A y el accionante.

19. En relación con los procesos administrativos iniciados por SINTRACHALVER en contra de la empresa accionada, la Corte concluye que no es necesario esperar las decisiones del Ministerio del Trabajo sobre dichos procedimientos, toda vez que tal mecanismo no cumple con el carácter cualificado que se requiere para hacer improcedente la acción de tutela ya que ni siquiera constituye un procedimiento judicial que tenga la facultad para desplazar la acción de tutela.

20. Por otra parte, la Sala encuentra que en este caso se evidencia una conducta discriminatoria por parte de la empresa accionada en contra de los trabajadores que hacen parte de la organización sindical lo que evidencia la falta de idoneidad y eficacia de los mecanismos.

21. Finalmente, este Tribunal recuerda que el accionante no puede acudir a la jurisdicción ordinaria laboral para solicitar la protección e sus derechos, porque se trata de un conflicto de carácter económico, lo que lo excluye de dicha jurisdicción.

22. Con fundamento en lo anterior, la Corte concluye que no existe un mecanismo judicial idóneo y eficaz que proteja el derecho fundamental de asociación sindical de los trabajadores que hacen parte de SINTRACHALVER, por lo que se hace necesaria la intervención del juez de tutela. En esta medida se declarará procedente el amparo constitucional solicitado por el señor Edgar Agustín Hernández Sanabria en representación SINTRACHALVER y sus afiliados.

La vulneración del derecho de asociación sindical a través de actos discriminatorios de Laboratorios Chalver de Colombia S.A frente a los miembros de SINTRACHALVER 23.

De las reglas jurisprudenciales reiteradas en esta providencia, la Sala encuentra que Laboratorios Chalver de Colombia S.A vulneró el derecho fundamental de asociación sindical de SINTRACHALVER y sus asociados, al incrementar únicamente el salario de los trabajadores no sindicalizados.

24. En efecto, de las pruebas que obran en el expediente se evidencia que en el mes de febrero de 2016, después de que SINTRACHALVER denunció la Convención Colectiva de 2013-2015 y presentó el pliego de peticiones [96] , durante la etapa de arreglo directo [97] la Gerente de Desarrollo Humano de la empresa demandada le informó a los trabajadores no sindicalizados que se les iba a incrementar su salario mensual básico a partir del 1º de febrero de 2016 [98] .

25. Asimismo, se demuestra que las directivas de la organización sindical solicitaron a la empresa que se les efectuara el aumento del salario a los empleados sindicalizados en las mismas condiciones que lo hicieron para los que no lo estaban [99] , y que Laboratorios Chalver de Colombia S.A le respondió a los peticionarios que no era posible atender a su solicitud, debido a que uno de los puntos de la negociación del pliego de peticiones era el aumento salarial de los trabajadores del sindicato [100] .

Para esta Sala no es de recibo el argumento de la empresa accionada, ya que el hecho de que el incremento salarial sea uno de los puntos en discusión del conflicto colectivo, nada le impide aumentar los salarios de los trabajadores sindicalizados en las mismas condiciones de los que no lo están, mientras se profiere el laudo arbitral que solucione el conflicto sobre ese punto y de esta forma respetar los derechos de los trabajadores asociados.

26. Además, la Corte encuentra que la actuación discriminatoria de Laboratorios Chalver de Colombia S.A, dejó al sindicato en una situación de debilidad manifiesta, en la medida en que varios trabajadores renunciaron a su afiliación para obtener su incremento [101] . En efecto, de la pruebas del expediente se encuentra que el aumento salarial se hizo efectivo en febrero de 2016 y las renuncias de los trabajadores al sindicato se presentaron en el abril de la misma

anualidad, es decir, cuando terminó el periodo de negociación y se solicitó la convocatoria del tribunal de arbitramento. Lo anterior, evidencia los empleados sindicalizados vieron que la negociación había fracasado y por ello renunciaron al sindicato para adquirir el aumento salarial.

27. Con fundamento en lo anterior, es evidente que la empresa demandada realizó actos discriminatorios en contra de los empleados afiliados a SINTRACHALVER, ya que sin ninguna justificación válida, se negó a realizarles el incremento salarial que se hizo efectivo para los trabajadores no sindicalizados, y en consecuencia vulneró su derecho de asociación sindical.

La vulneración del derecho de asociación sindical por parte de Laboratorios Chalver S.A en contra de SINTRACHALVER por incumplir las obligaciones establecidas en la convención colectiva como mecanismo de presión al sindicato 28.

De la jurisprudencia reiterada en esta oportunidad y de las pruebas del proceso, es evidente para esta Corporación que Laboratorios Chalver de Colombia S.A vulneró el derecho fundamental de asociación sindical de SINTRACHALVER y sus asociados, al omitir el pago del bono de mercado y el auxilio escolar establecidos en la convención colectiva, bajo el argumento de que ésta no se encuentra vigente por haber sido denunciada en su totalidad por el sindicato.

En efecto, la Sala encuentra que después de la denuncia de la convención colectiva actual, varios trabajadores exigieron el pago de los beneficios establecidos en los artículos 20 y 21 de la misma, que hacen referencia al bono de mercado y el auxilio escolar [102] .

Tal petición fue rechazada por la empresa accionada, bajo el argumento de que la convención colectiva no se encontraba vigente debido a que fue denunciada en su totalidad.

Lo anterior, representa un total desconocimiento de la legislación laboral y de la jurisprudencia de esta Corporación, en consideración a que una convención colectiva denunciada mantiene su vigencia, por lo que las partes no tienen ninguna justificación para dejar de cumplir las obligaciones establecidas en ella. En este sentido, para la Sala es evidente que la demandada incumplió las obligaciones de la convención colectiva como una forma de deslegitimación al sindicato durante la negociación, lo que genera una vulneración al derecho fundamental de asociación sindical.

Esta conclusión se fortalece teniendo en cuenta el proceso de negociación que dio como resultado la firma de la convención colectiva actual . En efecto, se demostró que durante el período de negociación del pliego de peticiones en el año 2013, Laboratorios Chalver de Colombia S.A aumentó los salarios de todos los trabadores [103] para que la organización sindical perdiera legitimación en las negociaciones y despidió varios miembros de SINTRACHALVER [104] , lo que generó una renuncia masiva de los empleados al sindicato [105] , por lo que la organización sindical presentó una queja al Ministerio de Trabajo en el 2013 por impedir la posibilidad de agremiación, socavar la influencia de la organización sindical y desestimular la afiliación de los trabajadores a la misma [106] .

29. En consecuencia, se concederá el amparo constitucional definitivo del derecho fundamental de asociación sindical de SINTRACHALVER y sus afiliados, vulnerados por Laboratorios Chalver S.A, por realizar actos de discriminación en su contra al incrementar únicamente el salario a los trabajadores no sindicalizados y por realizar actos de deslegitimación del sindicato durante el desarrollo del conflicto colectivo, al incumplir la convención colectiva actual y omitir el pago del bono de mercado y el auxilio escolar establecidos en los artículos 20 y 21 de la misma.

Conclusiones y decisión a adoptar 30. Con fundamento en lo anterior , es preciso concluir que el señor Edgar Agustín Hernández Sanabria se encuentra legitimado para solicitar el amparo del derecho fundamental de asociación sindical de SINTRACHALVER y sus afiliados.

31. Igualmente, se concluye que la acción de tutela es procedente como mecanismo definitivo para proteger los derechos fundamentales de SINTRACHALVER y sus asociados, debido a que en el ordenamiento jurídico colombiano no existe un mecanismo judicial idóneo y eficaz que tenga la facultad de proteger el derecho de asociación sindical de los empleados que han sido víctimas de actos de discriminación por parte de su empleador.

32. Asimismo, la Sala concluye que Laboratorios Chalver de Colombia S.A vulneró el derecho fundamental de asociación sindical de SINTRACHALVER y sus afiliados por cometer actos de discriminación en su contra, al incrementar únicamente el salario de los empleados no sindicalizados, bajo el argumento de que éste era uno de los puntos de negociación en el pliego de peticiones por lo que no podía hacer lo mismo con los empleados de SINTRACHALVER.

33. Además, este Tribunal encuentra que la empresa accionada violó el derecho de asociación sindical de los peticionarios al poner al sindicato en una situación de debilidad en las negociaciones a omitir el pago del bono de mercado y el auxilio escolar consagrados en artículo 20 y 21 de la Convención Colectiva actual, bajo el argumento de que ésta no se encuentra vigente por haber sido denunciada en su totalidad. Lo anterior, debido a que de acuerdo con lo dispuesto en la legislación laboral y en la jurisprudencia de esta Corporación, una convención colectiva denunciada sigue vigente hasta que se firme una nueva.

34. Por las anteriores razones, la Sala revocará la sentencia de segunda instancia, proferida el 14 de junio de 2016 por el Juzgado 6º Penal del Circuito de Bogotá con Funciones de Conocimiento, y en su lugar confirmará parcialmente el fallo emitido por el Juzgado 32 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá, el 11 de mayo de 2016, en el que se concedió el amparo de los derechos de asociación sindical y a la igualdad del accionante y se ordenó a Laboratorios Chalver de Colombia S.A “proceda a incrementar el salario de los trabajadores afiliados SINTRACHALVER en el mismo porcentaje, bajo las mismas condiciones y desde el mismo momento en que se dio el aumento de salario de los trabajadores no sindicalizados, cancelando efectivamente la diferencia dentro de los ocho (8) días siguientes a ese aumento y teniendo en cuenta todos los factores salariales previstos para los demás trabajadores, respetando lo pactado en los contratos individuales de trabajo suscritos con cada empleador. Ese aumento deberá ser tenido en cuenta al momento del fallo del tribunal de arbitramento y deberán las partes darlo a conocer para que sea valorado por quien debe finalmente dirimir el conflicto frente a ese punto”.

[107] Respecto de la vulneración del derecho fundamental de petición, de las pruebas del expediente se demostró que la empresa accionada respondió de manera clara, completa, de fondo y de manera oportuna a las solicitudes presentadas por los trabajadores sindicalizados. En consecuencia, no se concederá el amparo de esta garantía constitucional.

Finalmente, se dispondrá que la orden impartida en el párrafo anterior, permanezca vigente mientras se resuelve el conflicto colectivo surgido entre SINTRACHALVER y Laboratorios Chalver de Colombia S.A, es decir hasta que quede en firme el laudo arbitral correspondiente, en consideración a que el incremento salarial de los trabajadores sindicalizados constituye uno de los puntos de discusión del pliego de peticiones.

III. DECISIÓN En mérito de lo expuesto, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.- REVOCAR la sentencia de segunda instancia, proferida el 14 de junio de 2016 por el Juzgado 6º Penal del Circuito de Bogotá con Funciones de Conocimiento, y en su lugar CONFIRMAR PARCIALMENTE el fallo emitido por el Juzgado 32 Penal Municipal con Función de Control de Garantías de Bogotá el 11 de mayo de 2016, en el que se concedió el amparo de los derechos de asociación sindical y a la igualdad y se ordenó a Laboratorios Chalver de Colombia S.A “ incrementar el salario de los trabajadores afiliados SINTRACHALVER en el mismo porcentaje, bajo las mismas condiciones y desde el mismo momento en que se dio el aumento de salario de los trabajadores no sindicalizados, cancelando efectivamente la

diferencia dentro de los ocho (8) días siguientes a ese aumento y teniendo en cuenta todos los factores salariales previstos para los demás trabajadores, respetando lo pactado en los contratos individuales de trabajo suscritos con cada empleador.

Ese aumento deberá ser tenido en cuenta al momento del fallo del tribunal de arbitramento y deberán las partes darlo a conocer para que sea valorado por quien debe finalmente dirimir el conflicto frente a ese punto" .

SEGUNDO.- DISPONER que la orden impartida en el numeral primero de esta parte resolutiva permanezca vigente mientras se resuelve el conflicto colectivo surgido entre SINTRACHALVER y Laboratorios Chalver de Colombia S.A, es decir hasta que se profiera el laudo arbitral correspondiente, en consideración a que el incremento salarial de los trabajadores sindicalizados constituye uno de los puntos de discusión del pliego de peticiones.

TERCERO.- Por Secretaría General líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. GLORIA STELLA ORTIZ DELGADO Magistrada JORGE IVÁN PALACIO PALACIO Magistrado AQUILES ARRIETA GÓMEZ Magistrado (E) MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General [1] Escrito de tutela, folios 1-20 y Acta Individual de Reparto, folio 60 cuaderno primera instancia.

[2] Ministerio del Trabajo, Constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical, folios 21, cuaderno primera instancia.

[3] Ministerio del Trabajo, Constancia de depósito de convenciones y pactos colectivos, cuaderno primera instancia. [4] Escrito de tutela, folios 1-20, cuaderno primera instancia.

[5] Ibíd., copia del radicado del Pliego de Peticiones, folio 28, cuaderno primera instancia. [6] Ibíd., copia del Actas de inicio y finalización de la etapa de arreglo directo, folios 29-30, cuaderno primera instancia.

[7] Ibíd. [8] Ibíd., comunicados de enviados por la Gerente de Desarrollo Humano a varios operarios de plata en las que informa que el incremento salarial, folios 31-33, y comprobantes de nómina a los operarios de planta, folio 34-37, cuaderno primera instancia.

[9] Ibíd., solicitudes de incremento salarial de los trabajadores sindicalizados a la Gerente de Desarrollo Humano de la empresa, folios 38,40, 42, 44 y 46, cuaderno primera instancia.

[10] Ibíd., respuesta de la Gerente de Desarrollo Humano a los trabajadores sindicalizados, folios 39, 41, 43, 45 y 47, cuaderno juez de primera instancia.

[11] Ibíd., escritos de retiro de 6 trabajadores del sindicato, folios 49-50, cuaderno juez de primera instancia. [12] Ibíd, Copia de la Convención Colectiva, folios 23-27, cuaderno primera instancia.

[13] Ibíd., folio 2. [14] Ibíd. [15] Ibíd., cartas de despido de 3 trabajadores del 11 de abril de 2013, folios 55-57 y una carta de despido del 8 de diciembre de 2013, folio 59, cuaderno primera instancia.

[16] Ibíd., carta de retiro del sindicato de 13 trabajadores del 30 de abril de 2013, folio 58, cuaderno primera instancia. [17] Escrito de tutela, folio 18, cuaderno primera instancia [18] Ibíd., carta de retiro del sindicato de 13 trabajadores del 30 de abril de 2013, folio 58, cuaderno primera instancia.

[19] Folio 70, cuaderno primera instancia. [20] Folio 73-85, cuaderno primera instancia. [21] Folios 86-87, cuaderno 1. [22] Folios 88-98, cuaderno 1.

[23] Folios 105-121, cuaderno 1. [24] Folio 111, cuaderno 1. [25] Folios 140-159, cuaderno 1. [26] Folio 147, cuaderno 1. [27] Folios 30-81, cuaderno Corte Constitucional.

[28] Folios 52-69, cuaderno Corte Constitucional. [29] Respuesta del Ministerio de Trabajo, folio 32, Corte Constitucional. [30] Ministerio del Trabajo, Resolución No. 3870, 27 de septiembre de 2016, folios 68-69 y 75-76, cuaderno Corte Constitucional.

[31] De conformidad con lo establecido en inciso tercero de artículo 2.2.2.9.3 del Decreto 1072 de 2015 adicionado por el Decreto 017 de 2016.

[32] Con fundamento en el artículo 459 del Código Sustantivo del Trabajo. [33] Copia del Acta de la Asamblea de SINTRACHALVER, folios 51 y 52, cuaderno Corte Constitucional.

[34] Oficio del 20 de abril del Ministerio del Trabajo enviado al representante legal de Laboratorios Chalver de Colombia S.A, cuaderno Corte Constitucional.

[35] Folio 59, cuaderno Corte Constitucional. [36] Citación del Ministerio del Trabajo a los árbitros asignados, folios 60-62, cuaderno Corte Constitucional.

[37] Acta de posesión de Fabio Herrera Parra, folio 63, cuaderno Corte Constitucional. [38] Acta de posesión de Luis Alejandro Acula García, folio 65, cuaderno Corte Constitucional.

[39] Acta de posesión de Ernesto Forero Vargas, folio 67, cuaderno Corte Constitucional. [40] Folios 77-81, cuaderno Corte Constitucional. [41] Respuesta SINTRACHALVER en sede de revisión, folio 77, cuaderno Corte Constitucional.

[42] Folios 84-85, cuaderno Corte Constitucional. [43] Respuesta de Laboratorios Chalver de Colombia S.A, folio 84, cuaderno Corte Constitucional.

[44] Artículo 86. [45] M.P. Mauricio González Cuervo. [46] M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [47] Ver sentencias: T-531 de 2002, M.P. Eduardo Montealegre Lynett; SU-447 de 2011, M.P. Mauricio González Cuervo, y T-889 de 2013, M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[48] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [49] M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [50] M.P. Jaime Araújo Rentería. [51] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio.

[52] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [53] M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado. En sentencia T-313 de 2005, M.P. Jaime Córdoba Triviño, se estableció:

“En efecto, la Constitución y la ley estipulan un dispositivo complejo de competencias y procesos judiciales que tienen como objetivo común garantizar el ejercicio pleno de los derechos constitucionales, en consonancia con el cumplimiento de los demás fines del Estado previstos en el artículo 2 Superior. Por tanto, una comprensión ampliada de la acción de tutela, que desconozca el requisito de subsidiariedad, vacía el contenido de las mencionadas competencias y, en consecuencia, es contraria a las disposiciones de la Carta Política que regulan los instrumentos de protección de los derechos dispuestos al interior de cada una de las jurisdicciones.” [54] Sentencia T-705 de 2012, M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[55] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [56] M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [57] M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [58] SU-342 de 1995, M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[59] Ibídem. [60] M.P. María Victoria Calle Correa. [61] Código Procesal del Trabajo, “ ARTICULO 2o. COMPETENCIA GENERAL. <Artículo modificado por el artículo 2 de la Ley 712 de 2001. El nuevo texto es el siguiente:> La Jurisdicción Ordinaria, en sus especialidades laboral y de seguridad social conoce de: 1. Los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo. 2. Las acciones sobre fuero sindical,

cualquiera sea la naturaleza de la relación laboral. 3. La suspensión, disolución, liquidación de sindicatos y la cancelación del registro sindical.4. <Numeral modificado por del artículo 622 de la Ley 1564 de 2012.

El nuevo texto es el siguiente:> Las controversias relativas a la prestación de los servicios de la seguridad social que se susciten entre los afiliados, beneficiarios o usuarios, los empleadores y las entidades administradoras o prestadoras, salvo los de responsabilidad médica y los relacionados con contratos. 5. La ejecución de obligaciones emanadas de la relación de trabajo y del sistema de seguridad social integral que no correspondan a otra autoridad.

6. Los conflictos jurídicos que se originan en el reconocimiento y pago de honorarios o remuneraciones por servicios personales de carácter privado, cualquiera que sea la relación que los motive. 7. La ejecución de las multas impuestas a favor del Servicio Nacional de Aprendizaje, por incumplimiento de las cuotas establecidas sobre el número de aprendices, dictadas conforme al numeral 13 del artículo 13 de la Ley 119 de 1994. 8. El recurso de anulación de laudos arbitrales. 9. El recurso de revisión. 10. <Numeral adicionado por el artículo 3 de la Ley 1210 de 2008. El nuevo texto es el siguiente:> La calificación de la suspensión o paro colectivo del trabajo".

[62] Código Procesal del Trabajo, " ARTICULO 3o. EXCLUSION DE LOS CONFLICTOS ECONOMICOS. La tramitación de los conflictos económicos entre {empleadores} y trabajadores se continuará adelantando de acuerdo con las Leyes especiales sobre la materia".

[63] Ver sentencia T-069 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa. [64] Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), Convenio relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación (Entrada en vigor: 04 julio 1950) Adopción: San Francisco, 31ª reunión CIT (09 julio 1948) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales). ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976.

[65] Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva (Entrada en vigor: 18 julio 1951), Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Fundamentales), ratificado por Colombia el 16 de noviembre de 1976.

[66] Artículo 23 (…) 4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. [67] Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Adoptado y abierto a la firma, ratificación y adhesión por la Asamblea General en su resolución 2200 A (XXI), de 16 de diciembre de 1966 Entrada en vigor: 3 de enero de 1976, de conformidad con el artículo 27 Artículo 8. 1.

Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar: a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales. No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas; c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos; d) El derecho de huelga, ejercido de conformidad con las leyes de cada país. 2. El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado. 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías.

Ratificado por Colombia el 29 de octubre de 1969. [68] Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales “Protocolo de San Salvador” adoptado en: San Salvador, el Salvador fecha: 11/17/88. Ratificado por Colombia el 23 de diciembre de 1997.

[69] Ver sentencia T-330 de 2005, M.P Humberto Antonio Sierra Porto. [70] Alejandro Martínez Caballero. [71] M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[72] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [73] Ver sentencia T-069 de 2015, M.P. María Victoria Calle Correa. [74] 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.

[75] M.P. Jaime Araújo Rentería. [76] M.P. María Victoria Calle Correa. [77] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [78] M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[79] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [80] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [81] M.P. Rodrigo Escobar Gil. [82] M.P. Nilson Pinilla Pinilla. [83] M.P. Clara Inés Vargas Hernández.

[84] Sentencia T-012 de 2007. [85] Sentencia T-345 de 2007, M.P. Clara Inés Vargas Hernández. [86] M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra. [87] M.P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[88] M.P. Jorge Iván Palacio Palacio. [89] M.P. María Victoria Calle Correa. [90] M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez. [91] M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[92] M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [93] ARTICULO 468. CONTENIDO. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe.

[94] M.P. Manuel José Cepeda Espinosa. [95] Ministerio del Trabajo, Constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical, folios 21, cuaderno primera instancia.

[96] Ibíd., copia del radicado del Pliego de Peticiones, folio 28, cuaderno primera instancia. [97] Ibíd., copia del Actas de inicio y finalización de la etapa de arreglo directo, folios 29-30, cuaderno primera instancia.

[98] Ibíd., comunicados de enviados por la Gerente de Desarrollo Humano a varios operarios de plata en las que informa que el incremento salarial, folios 31-33, y comprobantes de nómina a los operarios de planta, folio 34-37, cuaderno primera instancia.

[99] Ibíd., solicitudes de incremento salarial de los trabajadores sindicalizados a la Gerente de Desarrollo Humano de la empresa, folios 38,40, 42, 44 y 46, cuaderno primera instancia.

[100] Ibíd., respuesta de la Gerente de Desarrollo Humano a los trabajadores sindicalizados, folios 39, 41, 43, 45 y 47, cuaderno juez de primera instancia.

[101] Ibíd., escritos de retiro de 6 trabajadores del sindicato, folios 49-50, cuaderno juez de primera instancia. [102] Ibíd., solicitudes de incremento salarial de los trabajadores sindicalizados a la Gerente de Desarrollo Humano de la empresa, folios 38,40, 42, 44 y 46, cuaderno primera instancia.

[103] Ibíd. [104] Ibíd., cartas de despido de 3 trabajadores del 11 de abril de 2013, folios 55-57 y una carta de despido del 8 de diciembre de 2013, folio 59, cuaderno primera instancia.

[105] Ibíd., carta de retiro del sindicato de 13 trabajadores del 30 de abril de 2013, folio 58, cuaderno primera instancia. [106] Folio 23, cuaderno Corte Constitucional.

[107] Folio 97, cuaderno primera instancia.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 5 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.