COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/656/04

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/656/04
Expediente	—
Fecha	2004-07-08
Sala	Sala Cuarta de Revisión
Magistrado ponente	Dr JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho Colectivo De Trabajo
- Derecho De Negociacion Colectiva
- Libertad De Asociacion Sindical
- /Derecho De Negociacion Colectiva Y Libertad Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical Y Negociacion Colectiva

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Representación sindical se caracteriza por lo siguiente: 1) Al interior de una misma empresa pueden coexistir varios sindicatos de empresa o de base; 2) El sindicato mayoritario tendrá la representación de todos los trabajadores de la

Texto completo

T-656-04 PROYECTO DE CIRCULACIÓN RESTRINGIDA Sentencia T-656/04 ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES -Subordinación DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO -Fundamentos constitucionales DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -Alcance LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL -Enfoques TRIBUNAL DE ARBITRAMENTO- Finalidad REPRESENTACION SINDICAL- Características La representación sindical se caracteriza por lo siguiente: 1) Al interior de una misma empresa pueden coexistir varios sindicatos de empresa o de base; 2) El sindicato mayoritario tendrá la representación de todos los trabajadores de la empresa para efectos de la negociación colectiva; 3) La representación de los sindicatos minoritarios para efectos de la negociación colectiva corresponde a cada una de las organizaciones sindicales; 4) Cada uno de los sindicatos minoritarios podrá adelantar su proceso de negociación colectiva, con la advertencia que, que para efectos del Decreto 904 de 1951, las convenciones colectivas posteriores a la primera se incorporarán a ella.

CONVENCION COLECTIVA- Protección /DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA Y LIBERTAD SINDICAL - Vulneración cuando el empleador ordena al trabajador acogerse y pagar cuotas a sindicatos extraños EMPLEADOR -No puede aplicar discrecionalmente a sindicato minoritario la convención colectiva celebrada con otro sindicato minoritario El empleador no está constitucional ni legalmente facultado para aplicar discrecional y unilateralmente a trabajadores de un sindicato minoritario la convención colectiva celebrada con otro sindicato minoritario cuando aún está vigente el conflicto colectivo de trabajo suscitado por aquel. La empresa deberá continuar aplicando la convención colectiva

vigente y atenerse al resultado de lo definido en la etapa de arreglo directo y, en lo demás, al fallo que profiera el tribunal de arbitramento obligatorio que para el efecto se conforme.

EMPLEADOR -Prohibición de retener salario a trabajador afiliado a sindicato minoritario para depositarlo en otro sindicato minoritario estando vigente el conflicto colectivo Será ilegítima toda retención o disminución del salario de un trabajador afiliado a un sindicato minoritario, que mantiene vigente el conflicto colectivo de trabajo, para ser depositadas esas sumas a favor de otro sindicato igualmente minoritario con el que la empresa ha celebrado una convención colectiva de trabajo.

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Empleador no tiene inferencia en desafiliación de trabajador DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA -Suspensión retención de salario de trabajador para cuotas a sindicatos extraños Referencia: expediente T-868249 Acción de tutela instaurada por Uriel de Jesús Zapata Díaz contra la Industria de Alimentos Zenú S.A.

Magistrado Ponente: Dr. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Bogotá, D. C., ocho (8) de julio de dos mil cuatro (2004). La Sala Cuarta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Córdoba Triviño, Rodrigo Escobar Gil y Marco Gerardo Monroy Cabra, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente SENTENCIA en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Quince Penal Municipal de Medellín y el Juzgado Catorce Penal del Circuito de Medellín dentro de la acción de tutela instaurada por Uriel de Jesús Zapata Díaz contra Industria de Alimentos Zenú S.A.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos El señor Uriel de Jesús Zapata Díaz interpone la acción de tutela con el fin de solicitar al juez constitucional la protección de los derechos fundamentales de asociación sindical y negociación colectiva que estima vulnerados con las decisiones adoptadas por Industria de Alimentos Zenú S.A. al aplicarle la convención colectiva de trabajo celebrada con un sindicato al que no está afiliado, además de retenerle la cuota convencional a favor de ese sindicato.

En su escrito expone los siguientes hechos y consideraciones: En la empresa existen dos sindicatos: SINALTRALAC y SINTRALIMENTICIA. Este último, al cual está afiliado desde hace varios años el señor Zapata Díaz, es el resultado de la fusión entre ASPROAL y SINTRALIMENTICIA. Ambos sindicatos son minoritarios, pues ninguno de ellos tiene afiliados más de la tercera parte de los trabajadores de la empresa.

El 3 de marzo de 2003 SINTRALIMENTICIA presentó a la empresa el Pliego de Peticiones aprobado por el sindicato el 23 de febrero del mismo año. Como consecuencia de lo anterior, se agotó la etapa de arreglo directo, sin que se llegara a un acuerdo definitivo que condujera a la celebración de la Convención Colectiva de Trabajo. Por ello, solicitaron al Ministerio de la Protección Social la conformación de un tribunal de arbitramento.

Sin que el Ministerio hubiera convocado el tribunal de arbitramento, el 13 de agosto de 2003 la empresa le comunicó al peticionario que le aplicaría los aumentos salariales y prestacionales establecidos en la Convención Colectiva de Trabajo 2003-2005 celebrada con SINALTRALAC en mayo de ese año. Las directivas de Zenú S.A. sustentaron la aplicación de la Convención a todos sus trabajadores en la prohibición legal de que exista en una empresa más de una convención colectiva de trabajo (Dec. 904 de 1951).

El 20 de agosto de 2003 el señor Zapata Díaz manifestó a la empresa que por encontrarse afiliado a SINTRALIMENTICIA y a la espera de la conformación del tribual de arbitramento solicitado por los trabajadores al Ministerio de la Protección Social, él no acepta que le apliquen la Convención Colectiva acordada con SINALTRALAC ni autoriza que le hagan los descuentos de cuotas por beneficio convencional hasta tanto no se resuelva lo del pliego de peticiones presentado por su sindicato.

Manifiesta que a la fecha de presentación de la tutela, no ha recibido respuesta satisfactoria de su petición y que se siguen haciendo los descuentos sindicales para SINALTRALAC, con lo cual se agrava su situación salarial en la empresa, al tener que cotizar para ambos sindicatos. Estima que con la actitud de la empresa se le están vulnerado a él y al sindicato los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva consagrados en el artículo 55 de la Constitución y en los Convenios 87 y 98 de la OIT.

Solicita que se protejan sus derechos fundamentales y se ordene a la empresa accionada abstenerse de seguir desconociéndolos y que no siga haciendo descuentos de su salario con destino al sindicato al cual no está afiliado.

2. Respuesta de la entidad accionada Industria de Alimentos Zenú S.A., a través de apoderado judicial, se opone a la prosperidad de la acción de tutela de la referencia, con fundamento en los siguientes argumentos:

La empresa no ha vulnerado ni vulnera los derechos invocados por el accionante, quien ha gozado de libertad y autonomía para afiliarse o retirarse de los sindicatos que quiera. Zenú S.A. no ha hecho otra cosa que cumplir la ley, al recibir el pliego de peticiones, discutirlo dentro de la etapa de arreglo directo y esperar la decisión del Ministerio de la Protección Social sobre la convocatoria del tribunal de arbitramento obligatorio.

El tutelante pretende sustentar la presunta violación de sus derechos en el hecho que el empleador le haya aplicado la Convención Colectiva de Trabajo Única vigente en la empresa. Sin embargo esta decisión no altera las etapas surtidas en la negociación del pliego de peticiones, como tampoco interfiere en la decisión que adopte el Ministerio de la Protección Social sobre la convocatoria o no del tribunal.

La aplicación de la Convención Colectiva de Trabajo Única vigente en la empresa reporta sólo beneficios al tutelante, pues aumenta su salario y demás prestaciones sociales convencionales. La retención de la cuota sindical, que es ínfima frente a los beneficios que recibe, no reduce los ingresos que tenía antes de la aplicación de la convención ni le ocasiona un perjuicio. Por lo tanto, la instancia para resolver la discusión sobre la legalidad o ilegalidad de la cuota sindical es la jurisdicción ordinaria y no la acción de tutela.

3. Sentencias objeto de revisión 3.1. Primera instancia El Juzgado Quince Penal Municipal de Medellín resolvió negar por improcedente la acción de tutela interpuesta por Uriel de Jesús Zapata Díaz contra Industria de Alimentos Zenú S.A.

El a quo concluyó que el actor tiene otro medio de defensa judicial para la resolución de sus pretensiones, esto es la jurisdicción ordinaria del trabajo; ese medio de defensa es eficaz por cuanto tiene el poder suficiente para resolver de fondo sobre todos los aspectos planteados en la acción de tutela.

Estimó igualmente que no se vulneran los derechos fundamentales del actor porque la aplicación de la convención colectiva de trabajo Única vigente en la empresa, antes de perjudicar al actor lo beneficia, pues ésta se refiere al aumento salarial. Agrega que contrario sería haberle dado un trato discriminatorio al no aumentarle su salario. Pero éste no es el caso y afirma que los supuestos perjuicios no son irremediables, máxime si se tiene en cuenta que en ningún momento el demandante sostiene que se le esté reconociendo una suma inferior al mínimo legal.

3.2. Impugnación El accionante impugna la sentencia de primera instancia por cuanto considera que el juez no tuvo en cuenta las razones que lo llevaron a interponer la acción de tutela. Agrega los siguientes argumentos:

Lo que se discute no es la solución a un asunto meramente económico, porque los que están en peligro son los derechos fundamentales de asociación sindical y negociación colectiva, que son los que en realidad se desconocen con la actitud de la empresa. El Decreto 616 de 1954 estableció que cuando se denuncia una Convención Colectiva de Trabajo, mientras no se firme una nueva Convención, seguirá rigiendo la anterior. Con su actitud, la empresa busca torpedear la negociación colectiva del sindicato al que está afiliado, con lo cual se vulnera el derecho de asociación. Tanto es que ya

han renunciado 21 trabajadores al sindicato. Ello indica que el sindicato va a quedar diezmado y pronto estará en riesgo su existencia jurídica, por reducción del número de afiliados.

La presentación del pliego de peticiones se logró gracias al Acuerdo Complementario a la Convención que celebraron su sindicato y el empleador en el año 2002. Además, el Ministerio ya convocó el Tribunal de Arbitramento Obligatorio mediante Resolución 002706 del 19 de septiembre de 2003, lo que indica que dicho tribunal debe resolver el correspondiente pliego de peticiones presentado por SINTRALIMENTICIA en su oportunidad legal.

Por lo anterior, el conflicto colectivo de trabajo en la empresa está vigente y no es resuelto por la supuesta Convención Colectiva de Trabajo que la empresa firmó con SINALTRALAC. Como el conflicto laboral está vigente, no acepta que le extiendan otros acuerdos que niegan su derecho de asociación sindical y de negociación colectiva.

3.3. Segunda instancia El Juzgado Catorce Penal del Circuito de Medellín confirmó el fallo impugnado. Para el ad quem no se observa que en este caso el empleador vulnere los derechos de asociación y negociación del accionante. Tanto es que pertenece a otro sindicato, con el cual la empresa intenta negociar. Tampoco se evidencia que el actor sufra un perjuicio irremediable.

Estima, así mismo, que lo que corresponde al actor es iniciar un proceso ordinario laboral para obtener el restablecimiento de sus derechos legales que considera conculcados, a fin de que le sean devueltos los descuentos ya realizados. Ahora, si lo prefiere, el accionante podría renunciar a los beneficios logrados en la Convención para que no le sigan deduciendo por esta razón.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Cuestión previa: procedencia de la acción de tutela contra particulares El artículo 86 de la Constitución Política asigna a la ley la determinación de los casos en los que la acción de tutela procede contra particulares por hallarse el solicitante en estado de subordinación o indefensión frente al demandado. Estas condiciones son reiteradas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Según lo ha sostenido de manera uniforme la jurisprudencia constitucional, en la relación de trabajo, dada su naturaleza, el trabajador se halla en condición de subordinación frente a su empleador.

Así, pues, en la medida en que los hechos que motivaron la presentación de la solicitud de amparo surgen, en este caso, de la relación de trabajo existente entre el peticionario y la empresa accionada, se cumple esta condición de procedencia de la acción de tutela contra particulares.

Así mismo, en la sentencia T-330/97 la Corte retomó los criterios de procedencia de la acción de tutela para la protección de los derechos individuales de los trabajadores sindicalizados, los cuales son igualmente aplicables en este caso. Por consiguiente, la Sala procederá a efectuar la revisión de los fallos emitidos por los jueces de instancia en el proceso de la referencia.

2. Problema jurídico Los trabajadores de la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A. están afiliados en dos sindicatos minoritarios: SINALTRALAC y SINTRALIMENTICIA. El señor Uriel de Jesús Zapata Díaz hace parte del segundo.

La empresa adelantó paralelamente y por separado negociaciones colectivas de trabajo con ambos sindicatos, logrando primero un acuerdo definitivo con SINALTRALAC, con el que celebró la Convención Colectiva de Trabajo para el período mayo 2003 – abril 2005. Por el contrario, con SINTRALIMENTICIA, durante la etapa de arreglo directo, logró un acuerdo parcial, razón por la cual el sindicato solicitó al Ministerio de la Protección Social la convocatoria del correspondiente tribunal de arbitramento obligatorio.

Antes de conocerse el pronunciamiento del Ministerio, el empleador decidió unilateralmente aplicar al señor Zapata Díaz la Convención Colectiva de Trabajo firmada con SINALTRALAC y procedió a efectuar los descuentos de las cuotas por

beneficio convencional con destino a ese sindicato minoritario, además de continuar descontando las cuotas de afiliación por su pertenencia a SINTRALIMENTICIA. Estas decisiones motivaron la presentación de la acción de tutela.

En estas circunstancias, corresponde a la Sala determinar si resultan vulnerados derechos fundamentales de un trabajador que pertenece a un sindicato de base minoritario cuando el empleador decide unilateralmente aplicarle la convención colectiva de trabajo celebrada con otro sindicato de base minoritario y descontarle con destino al sindicato al que no está afiliado las correspondientes cuotas por beneficio convencional, a pesar de estar activo el conflicto colectivo de trabajo entre la empresa y la organización sindical de la cual hace parte.

3. Solución al problema jurídico: los derechos de asociación y de negociación colectiva. Reiteración de jurisprudencia La respuesta al problema jurídico planteado resultará de los siguientes elementos normativos y jurisprudenciales:

3.1. El derecho colectivo del trabajo se sustenta, principalmente, en estos principios de carácter constitucional, los cuales están relacionadas entre sí: el estado social de derecho y el principio democrático (arts. 1 y 3); el derecho fundamental al trabajo y el contenido mínimo fundamental del estatuto del trabajo (arts. 25 y 53); la pertenencia a la legislación interna de los convenios internacionales de trabajo debidamente ratificados por Colombia (art. 53); el derecho de asociación sindical, sin intervención del Estado y sujeto, en la estructura interna y funcionamiento de los sindicatos, al orden legal y a los principios democráticos (art. 39); el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales (art.

55) y el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador (art. 56). En la sentencia C-009/94 [1] la Corte sintetizó, de la siguiente forma, los fundamentos constitucionales del derecho colectivo del trabajo:

2. El derecho colectivo en la Constitución Política. Dentro del Estado Social de Derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre patronos y trabajadores, la vigencia de un orden justo, la convivencia tranquila, mediante "la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo", y el reconocimiento a la dignidad humana en la persona del trabajador, a través de la regulación de las "condiciones de trabajo", en lo que atañe al derecho individual del trabajo y de la seguridad social, que asegure a las personas el derecho "a un trabajo en condiciones dignas y justas". (Preámbulo, arts. 1o., 2o., 25, 39 y 55 C.P.) El derecho colectivo de trabajo se presenta en el ámbito constitucional, como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de los patronos y los trabajadores, originada especialmente en el reconocimiento constitucional de los derechos al trabajo, a la asociación sindical, a la negociación colectiva y a la huelga, para que unos y otros, en forma organizada, contribuyan a la solución pacífica de los conflictos laborales, y promuevan y realicen la defensa de los derechos e intereses que le son comunes, según la particular situación que ocupan en la empresa, y las relaciones que surgen de sus condiciones de dadores o prestadores de trabajo.

El derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional analizada comprende: a) La libertad de asociación sindical, esto es el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el art. 39 de la C.P., tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el art. 38 de la misma obra (...).

El derecho de sindicalización se reconoce a los patronos y a todos los trabajadores, sean públicos, en sus diferentes modalidades, o privados, con excepción de los miembros de la fuerza pública.

(Arts. 39 inciso final y 219 de la C.P). b) La institución de la asociación profesional que actúa en defensa de los referidos intereses comunes, y se reconoce no sólo en el texto constitucional antes trascrito, sino a nivel legal, en la regulación que de ella se hace en los arts. 353 y siguientes del C.S.T.

c) El derecho a la "negociación colectiva para regular las relaciones laborales", que se hace efectivo y adquiere vigencia y operatividad, a través de la celebración de los "acuerdos y convenios de trabajo", denominados en nuestra legislación

Pactos Colectivos o Convenciones Colectivas de Trabajo, que constituyen los mecanismos ideados, además de la concertación, para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo (art. 53, inciso final, 55 y 56, inciso final C.P.).

El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono. Se busca cumplir así la finalidad de "lograr la justicia en las relaciones que surgen entre patronos y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social" (art. 1o.

C.S.T.) En la Asamblea Nacional Constituyente, en punto al derecho de negociación colectiva, se expresó lo siguiente: "Se insiste en la necesidad del diálogo, de la concertación y de los acuerdos, como forma de evitar los conflictos laborales y de afianzar un clima de tranquilidad social. Es un derecho y una práctica que consideramos debe hacerse extensiva a todos los trabajadores, incluyendo a los demás empleados públicos, por cuanto es muy negativo que a estos trabajadores se les siga dando un tratamiento de ciudadanos de segunda categoría con relación a algunos derechos laborales.

Fomentar el diálogo, la negociación y la concertación en el campo laboral y social, es una buena práctica y un buen principio, que mucho nos puede contribuir a encontrar formas que hoy se viven en Colombia y a consolidar un clima de tranquilidad y paz ciudadana". (Gaceta Constitucional No. 45 Informe Ponencia).

d) El derecho de huelga, garantizado en el art. 56 de la C.P., salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, que igualmente constituye un medio para que los trabajadores y las organizaciones sindicales defiendan sus intereses económicos y sociales, en lo relativo a la obtención de mejoras en las condiciones de trabajo y reivindicaciones en el ámbito de la respectiva profesión u oficio, como también en la implementación de políticas gubernamentales en el campo social y económico.

- Debe tenerse en cuenta, además, que las normas constitucionales que reconocen los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, se fortalecen con los mandatos de los artículos. 53, inciso 3o. y 93 de la Carta Política, en cuanto incorporan a la legislación interna "los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados"

por Colombia, los cuales constituyen una fuente para la interpretación de los derechos y deberes consagrados en dicha Carta. En estas condiciones, son aplicables en el orden interno los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo O.I.T. aprobados por Colombia mediante las leyes 26 y 27 de 1976, que reconocen los mencionados derechos.

3.2. El derecho de asociación sindical se caracteriza por ser un derecho subjetivo, de carácter voluntario, relacional e instrumental. Desde la sentencia T-441/92 [2] esta Corporación ha sostenido que la libertad de asociación sindical comprende tres enfoques, a saber:

a) Libertad individual de organizar sindicatos, cuyo pluralismo sindical está consagrado en el artículo 2º del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo;

b) Libertad de sindicalización (o sindicación), ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; en palabras del artículo 358 del Código Sustantivo de Trabajo, inciso 1º: "Los sindicatos son asociaciones de libre ingreso y de retiro de los trabajadores" y c) Autonomía sindical que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno, para organizarse, al como lo dispone el artículo 3º del Convenio 87 de la OIT.

3.3. De conformidad con el artículo 479 del Código Sustantivo del Trabajo, el conflicto colectivo de trabajo se inicia con la denuncia de la convención colectiva de trabajo y la presentación del pliego de peticiones por parte de la organización sindical o con la denuncia de ambas partes, que incluye la entrega del contrapliego por parte del empleador, y se extiende hasta cuando se celebre una nueva convención colectiva de trabajo o se emita el correspondiente laudo arbitral. Mientras esto ocurre, la convención vigente se prorroga hasta la culminación del conflicto colectivo de trabajo por cualquiera de las dos vías mencionadas.

En relación con la prorroga de la vigencia de la convención, la Corte Suprema de Justicia señaló: “La continuidad de la vigencia de la convención denunciada, impuesta por el inciso 2º del artículo 14 del Decreto - ley 616 de 1954, cumple una doble finalidad: por una parte, evitar que los sindicatos y los trabajadores tuviesen que partir de la nada en cada contratación colectiva; y por otra parte, permitir que con los beneficios de la contratación anterior, superiores al mínimo legal, pudieren liquidarse los salarios, prestaciones e indemnizaciones de los contratos de trabajo que se extinguieren entre la fecha de vencimiento de la convención denunciada y la firma de la nueva convención. Por la última finalidad se consolidan las situaciones jurídicas de manera irreversible conforme a las normas anteriores de contratación colectiva, haciéndose imposible a la nueva norma generada en el laudo o en la convención crear acciones o excepciones respecto de contratos laborales terminados o fenecidos. Pero con relación a los contratos de trabajo que continúan vigentes, cuyas condiciones laborales deben preverse en el nuevo derecho, la vigencia provisional de la norma denunciada no puede crear sino situaciones jurídicas revisables en el intervalo de tiempo en que se configura la nueva norma convencional o arbitral que deba remplazarla. Por eso mismo, no puede alegarse el derecho de la empresa a mantener inmodificables los salarios para los contratos que continúan vigentes” [3] .

3.4. El Código Sustantivo del trabajo prevé igualmente que en caso de no llegarse a un arreglo directo en todo o en parte, se dejará constancia en el acta que suscriban las partes, en la cual se expresará el estado en que quedaron los conversaciones sobre le pliego de peticiones y se indicará cuáles fueron los acuerdos parciales sobre los puntos del pliego y cuáles en los que no se produjo arreglo alguno. En concordancia con lo anterior, dispone que concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. (arts. 436 y 444) No obstante, deberán someterse a Tribunal de Arbitramento obligatorio “los conflictos colectivos del trabajo de sindicatos minoritarios, siempre y cuando la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la huelga cuando esta sea procedente” [4] .

Según lo expuesto, los conflictos colectivos de trabajo que se susciten en empresas en que funcionen sindicatos minoritarios deberán ser sometidos a tribunal de arbitramento obligatorio en aquellos aspectos del diferendo laboral en que las partes no hubieren logrado acuerdo en la etapa de arreglo directo, bajo la condición que la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa no hayan optado por la declaratoria de la huelga.

El tribunal de arbitramento deberá decidir sobre los puntos sometidos a su consideración y el fallo no podrá afectar derechos o facultades de las partes reconocidos por la Constitución, la ley o las normas convencionales vigentes. (C.S.T. art. 458) El fallo arbitral pone fin al conflicto, tiene el carácter de convención colectiva en cuanto a las condiciones de trabajo y su vigencia no podrá exceder de dos años. Además, mientras rija el fallo arbitral, no puede haber suspensión colectiva del trabajo. (C.S.T. art. 461) 3.5. El Código Sustantivo del Trabajo consagra en el artículo 400 la existencia de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, como un derecho de toda asociación sindical de trabajadores.

Para recaudarlas, los empleadores deben deducir de los salarios de los trabajadores afiliados las cuotas con que deban contribuir y ponerlas a disposición de los sindicatos.

En relación con las cuotas sindicales, la Corte ha expresado que “No puede concebirse la asociación sindical si no se garantiza que ésta, en los términos del acto de asociación, pueda contar con elementos materiales representados en bienes y recursos económicos que le permitan cumplir con los fines para los cuales fue creada. Como la asociación sindical, por su propia naturaleza, no puede tener por objeto la explotación de actividades con fines de lucro, que podrían generarle rendimientos económicos que le permitan su subsistencia, el numeral 7 del art. 362 del Código Sustantivo del trabajo, en la forma como fue modificado por el art. 42 de la ley 50/90, preceptúa que en los estatutos de la organización sindical deben señalarse la cuantía y periodicidad de las cuotas ordinarias y extraordinarias que han de cubrir los afiliados y su forma de pago. La oportuna percepción o recaudo de las cuotas sindicales de los afiliados por el sindicato se garantiza con el precepto del art. 400 de dicho código” [5] .

Adicionalmente, el artículo 39 del Decreto 2351 de 1965, con la subrogación hecha por el artículo 68 de la Ley 50 de 1990, alude a la cuota por beneficio sindical. Según esta disposición “Los trabajadores no sindicalizados, por el hecho de beneficiarse de la convención colectiva, deberán pagar al sindicato, durante su vigencia, una suma igual a la cuota ordinaria con que contribuyen los afiliados al sindicato”.

3.6. La legislación laboral desarrolla el principio de la representación sindical. Al respecto, el artículo 357 del Código Sustantivo del Trabajo disponía lo siguiente:

Artículo 26. Representación Sindical. 1. En una misma empresa no pueden coexistir dos o más sindicatos de base. Si por cualquier motivo llegaren a coexistir subsistirá el que tenga mayor número de afiliados, el cual debe admitir al personal de los demás sin hacerles más gravosas sus condiciones de admisión.

2. Cuando en una misma empresa coexistiere un sindicato de base con uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

3. Si ninguno de los sindicatos agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación corresponderá conjuntamente a todos ellos. El Gobierno reglamentará la forma y modalidades de esta representación.

La Corte Constitucional declaró la inexequibilidad del numeral 1 de la disposición trascrita. Para la Corte, al efectuar “la comparación del artículo 39 de la Constitución, en cuanto garantiza a todos los trabajadores el derecho de constituir sindicatos, y de las disposiciones del Convenio 87 de la O.I.T., especialmente en el artículo 2, que dice que todos los trabajadores, sin ninguna distinción, tienen derecho a constituir las organizaciones que estimen convenientes, se concluye que la prohibición legal de formar sindicatos de base en una misma empresa, cuando ya exista otro, resulta injustificada a la luz de la garantía expresa de la Constitución de 1991” [6] .

En la misma providencia declaró inexequible el numeral 3 del mismo artículo, frente a lo cual expresó que “Es claro para la Corte que si un grupo de trabajadores constituye y se afilia a un sindicato, éste, para la efectividad del ejercicio del derecho de asociación sindical, tiene la representación de tales trabajadores; y, siendo ello así, resulta violatorio del artículo 39 de la Carta imponerle por la Ley que esa representación deba necesariamente ejercerla ‘conjuntamente’ con otro u otros sindicatos si ninguno agrupa a la mayoría de los trabajadores de la empresa, pues eso menoscaba, de manera grave la autonomía sindical, razones por las cuales se declarará la inexequibilidad del numeral 3 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965” [7] .

Así, pues, a partir de la sentencia C-567/00, la representación sindical se caracteriza por lo siguiente: 1) Al interior de una misma empresa pueden coexistir varios sindicatos de empresa o de base; 2) El sindicato mayoritario tendrá la representación de todos los trabajadores de la empresa para efectos de la negociación colectiva; 3) La representación de los sindicatos minoritarios para efectos de la negociación colectiva corresponde a cada una de las organizaciones sindicales; 4) Cada uno de los sindicatos minoritarios podrá adelantar su proceso de negociación colectiva, con la

advertencia que, que para efectos del Decreto 904 de 1951, las convenciones colectivas posteriores a la primera se incorporarán a ella [8] .

Con fundamento en lo expuesto se infiere que la Convención Colectiva de Trabajo celebrada con un sindicato minoritario no puede extenderse unilateralmente por la empresa a los afiliados a otro u otros sindicatos que tramitan con la empresa la solución de su propio conflicto colectivo de trabajo. Sobre este aspecto en particular, la Corte señaló que "En el derecho colectivo del trabajo es esencial la protección a la Convención Colectiva y dentro de ésta fundamentalmente a las normas llamadas económicas, respetándose la vigencia de la Convención fijada por las partes, luego no tiene explicación que el empleador le ordene a un trabajador que se acoja a lo pactado con un sindicato extraño cuando está de por medio la discusión de un conflicto colectivo con el propio sindicato, y el Estado, a través del Ministerio respectivo, ha ordenado la constitución de un Tribunal de Arbitramento para solucionar dicho conflicto. Esta injerencia indebida afecta no solo el derecho de negociación colectiva (art. 55 C.P.) sino la libertad sindical. Con mayor razón hay violación si de afecta el salario del trabajador sindicalizado para hacerle pagar cuotas a otros sindicatos" [9] .

Lo que se evidencia, entonces, es que el empleador no está constitucional ni legalmente facultado para aplicar discrecional y unilateralmente a trabajadores de un sindicato minoritario la convención colectiva celebrada con otro sindicato minoritario cuando aún está vigente el conflicto colectivo de trabajo suscitado por aquel. La empresa deberá continuar aplicando la convención colectiva vigente y atenerse al resultado de lo definido en la etapa de arreglo directo y, en lo demás, al fallo que profiera el tribunal de arbitramento obligatorio que para el efecto se conforme.

Como consecuencia de lo anterior, será ilegítima toda retención o disminución del salario de un trabajador afiliado a un sindicato minoritario, que mantiene vigente el conflicto colectivo de trabajo, para ser depositadas esas sumas a favor de otro sindicato igualmente minoritario con el que la empresa ha celebrado una convención colectiva de trabajo.

3.7. En síntesis de lo expuesto hasta este lugar, y con fundamento en la sentencia T-168/04, se tiene lo siguiente: 1) La convención anterior continuará rigiendo desde el momento en que un sindicato denuncie la convención colectiva de trabajo y presente el pliego de peticiones hasta cuando se celebre la nueva convención o quede en firme el laudo arbitral.

Por lo tanto se afectan los derechos del sindicato y de sus afiliados si se les impone un ordenamiento extraño; 2) Si en una empresa existen varios sindicatos minoritarios, la convención que se firme con uno de ellos no puede imponerse unilateralmente a los afiliados de otro sindicato que esté en el proceso de negociación colectiva, lo cual incluye la opción del Tribunal de Arbitramento;

3) El empleador no podrá descontar cuotas por beneficio convencional a un trabajador afiliado a un sindicato minoritario que está a la espera de un laudo arbitral para definir el conflicto colectivo de trabajo con la empresa.

3.8. En el caso concreto, el sindicato al cual pertenece el accionante denunció la Convención Colectiva de Trabajo y presentó el correspondiente pliego de peticiones, que fue recibido en su oportunidad por la empresa accionada.

Entre las partes se agotó la etapa de arreglo directo, logrando un acuerdo parcial sobre asuntos que hicieron parte de la negociación colectiva. Para decidir sobre los demás aspectos, el sindicato solicitó al Ministerio de la Protección Social la convocatoria de tribunal de arbitramento.

El Ministerio, por medio de la Resolución No. 02706 del 19 de septiembre de 2003, resolvió "ordenar la constitución de un tribunal de arbitramento obligatorio, para que estudie y decida el conflicto colectivo de trabajo existente entre la empresa Industria de Alimentos Zenú S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Alimenticia 'SINTRALIMENTICIA'".

Por lo tanto, si el conflicto colectivo de trabajo culmina con el respectivo laudo arbitral, la empresa accionada no estaba facultada, antes de ese momento, para imponer unilateralmente al peticionario la Convención Colectiva de Trabajo

celebrada con otro de los sindicatos minoritarios, máxime cuando el actor le manifestó por escrito y oportunamente su voluntad de no ser cobijado con dicha convención. El empleador no estaba legitimado entonces para introducir unilateralmente modificaciones al vínculo laboral, estando vigente el conflicto colectivo de trabajo con el sindicato al cual pertenece el accionante. Por ende, al señor Zapata Díaz le asiste el derecho constitucional a esperar la solución definitiva del conflicto laboral entre la empresa y su sindicato y a que, mientras tanto, se le aplique la anterior convención colectiva de trabajo, puesto que el trabajador no está en la obligación de soportar las consecuencias de decisiones ilegítimas de su empleador, fundadas en interpretaciones parciales del ordenamiento jurídico.

De lo anterior se desprende la prohibición para el empleador de no poder efectuar descuentos de cuotas por beneficio convencional al actor, puesto que él hace parte de otro sindicato de base que, aunque también minoritario, está a la espera del laudo arbitral que ponga fin al conflicto colectivo de trabajo.

Al respecto, la Corte expresó en la sentencia T-005/97 que “ninguna injerencia, pero ni siquiera la más remota, tiene la empresa o el patrono en el proceso de desafiliación de un trabajador de su sindicato, de manera que cualquier intervención de aquél en el desarrollo de tal determinación, así sea a título de simple colaboración como se ha dicho por la parte demandada, interfiere indebidamente en los asuntos propios del sindicato y en la decisión del trabajador y atenta contra la libertad y la autonomía sindical y, por consiguiente, afecta el derecho fundamental de asociación sindical, en el sentido de que autorizar al patrono para intervenir en dicho proceso significaría de algún modo que éste pudiera excitar o estimular la desafiliación al sindicato, poniendo en peligro la subsistencia de éste”. Esta reseña jurisprudencial se incluye debido a que el accionante manifiesta que debido a la aplicación de la convención colectiva celebrada con SINALTRALAC y al doble descuento de los salarios, ya se han retirado de SINTRALIMENTICIA 21 trabajadores que estaban afiliados.

Así, entonces, con su determinación la empresa accionada vulnera los derechos a la asociación sindical y de negociación colectiva que, a través del sindicato, asisten al peticionario, puesto que uno de los derechos que se desprenden de la relación laboral y de los derechos enunciados, consiste en someterse a las decisiones que en su nombre acuerde el sindicato del cual forma parte, además del derecho a recibir oportunamente la totalidad de su salario, sin que se justifique efectuar deducciones indebidas, por pequeñas que éstas puedan parecer.

Por ello, esta Sala reiterará la jurisprudencia constitucional contenida en la sentencia T-168/04 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, en la que se analizó un caso muy semejante al que ahora correspondió tramitar en sede de revisión. En esa sentencia la Sala Sexta de Revisión concluyó que “Es evidente que la entidad demandada lesionó el derecho constitucional de asociación sindical tanto del Sindicato, como persona jurídica, como de sus miembros individualmente considerados, así como el derecho de sus afiliados a la negociación colectiva” y, por ello, ordenó el cese inmediato de la retención indebida.

Con fundamento en las consideraciones expuestas, esta Sala de Revisión resolverá revocar las sentencias proferidas por los jueces de instancia y, en su lugar, amparar los derechos de asociación y negociación colectiva que asisten al peticionario. En consecuencia, ordenará a la empresa accionada que, de manera inmediata, proceda a suspender la retención de la parte del salario del accionante y que transfería como cuota por beneficio convencional a SINALTRALAC y que sólo le descuente la cuota que corresponda a SINTRALIMENTICIA. Las partes se someterán a lo que decida el Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Zenú S.A. y SINTRALIMENTICIA.

De otra parte, en la medida en que diferentes trabajadores de la empresa accionada pueden encontrarse en condiciones semejantes a las que se halla el peticionario en este proceso, la Sala exhortará a la accionada para que, en aplicación a las

consideraciones y la decisión adoptadas en esta sentencia, otorgue, en igualdad de condiciones, el tratamiento que corresponda a dichos trabajadores.

Así mismo, dado que corresponde al Ministerio de la Protección Social llevar a cabo la inspección y vigilancia en materias como las que fueron conocidas en este proceso, se remitirá copia de este fallo a dicho organismo, para lo de su competencia.

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

Primero.- REVOCAR las sentencias proferidas en el proceso de la referencia por el Juzgado Quince Penal Municipal de Medellín y el Juzgado Catorce Penal del Circuito de Medellín y en su lugar CONCEDER la protección de los derechos fundamentales a la asociación sindical y la negociación colectiva que asisten al señor Uriel de Jesús Zapata Díaz.

Segundo.- ORDENAR a Industria de Alimentos Zenú S.A. que, de manera inmediata, proceda a suspender la retención de la parte del salario del señor Uriel de Jesús Zapata Díaz y que transfería como cuota por beneficio convencional a SINALTRALAC y que sólo le descuente la cuota que corresponda a SINTRALIMENTICIA. Las partes se someterán a lo que decida el Tribunal de Arbitramento dentro del conflicto colectivo de trabajo suscitado entre Zenú S.A. y SINTRALIMENTICIA.

Tercero.- EXHORTAR a Industria de Alimentos Zenú S.A. para que, en aplicación de las consideraciones y de la decisión adoptada en esta providencia, otorgue un trato igual a los trabajadores que, frente a la solución del conflicto colectivo de trabajo, se hallen en circunstancias semejantes a las del señor Uriel de Jesús Zapata Díaz.

Cuarto.- REMITIR copia de esta sentencia al señor Ministro de la Protección Social, para lo de su competencia. Quinto.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado Ponente Presidente de la Sala RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado MARCO GERARDO MONROY CABRA Magistrado IVÁN HUMBERTO ESCRUCERÍA MAYOLO Secretario General (e) [1] M.P. Antonio Barrera Carbonell. Sobre estos mismos aspectos, ver también la sentencia C-385/00 M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[2] M.P. Alejandro Martínez Caballero. [3] Corte Suprema de Justicia. Sala de Casación Laboral. Sentencia del 19 de julio de 1982. En el mismo sentido, sobre la vigencia de la convención hasta tanto se firme una nueva, ver la sentencia de homologación de la Corte Suprema de Justicia, del 27 de septiembre de 1993, rad. 6375.

[4] Artículo 452 c) del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 19 de al Ley 584 de 2000. [5] Corte Constitucional Sentencia T-324/98 M.P. Antonio Barrera Carbonell, reiterada en la sentencia T-1211/00 M.P. Alejandro Martínez caballero.

[6] Corte Constitucional. Sentencia C-567/00 M.P. Alfredo Beltrán Sierra. [7] Ibídem. [8] El siguiente es el contenido del Decreto 904 de 1951: “ Artículo 1º. No puede existir más de una convención colectiva de trabajo en cada empresa. Si de hecho existieren varias vigentes, se entenderá que la fecha de la primera es la de la convención única para todos los efectos legales. Las posteriores convenciones que se hubieren firmado se considerarán incorporadas en la primera, salvo estipulación en contrario ”. Diario Oficial 27.622 del 7 de junio de 1951, pag. 933.

[9] Corte constitucional. Sentencia T-168/04 M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 16 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el

texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.