Sentencia T-367/03

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL-Alcance

SINDICATO-Legitimación para interponer tutela

SINDICATO-Titularidad de derechos fundamentales

ACCION DE TUTELA-Subsidiariedad

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Existencia de perjuicio irremediable

CONVENCION COLECTIVA-Finalidad

La convención colectiva de trabajo se caracteriza por ser un contrato principal, bilateral, oneroso, conmutativo, de tracto sucesivo y solemne, que vincula a un patrono o asociación de tipo patronal y a un sindicato o asociación de tipo laboral, obligando a las partes a cumplir con lo pactado. Siendo el resultado de un acuerdo celebrado entre quienes representan al patrono y a los trabajadores, las cláusulas pactadas regirán los contratos individuales de trabajo durante un determinado lapso.

CONVENCION COLECTIVA-Contenido

CONVENCION COLECTIVA-Improcedencia de tutela para obtener su cumplimiento

JURISDICCION LABORAL-Controversias sobre cláusulas de convención colectiva/ACCION DE TUTELA-Procedencia excepcional por incumplimiento de convención colectiva

Las controversias derivadas de la interpretación y aplicación de las cláusulas de toda Convención Colectiva de Trabajo deben ser llevadas ante la jurisdicción laboral, mediante las acciones previstas en el ordenamiento respectivo, como lo señala el artículo 2º. del Código Procesal del Trabajo, pues de otra manera la acción de tutela perdería su naturaleza residual y subsidiaria, para convertirse en instrumento principal a la hora de controvertir actuaciones de las partes vinculadas mediante pactos o acuerdos laborales colectivos. La excepción a esta regla se encuentra representada, entre otras hipótesis, por la posibilidad de que la persona afectada con el incumplimiento de las cláusulas de la Convención Colectiva, además de ver comprometido un derecho de rango constitucional fundamental y de contar con otro

mecanismo de defensa judicial, afronte el riesgo de sufrir un perjuicio irremediable

PERMISO SINDICAL-Controversia sobre su aplicación

ACCION DE TUTELA TRANSITORIA-Inexistencia de perjuicio irremediable

Referencia: expediente T-695898

Acción de tutela instaurada por Sinaltrabavaria contra BAVARIA S.A..

Magistrado Ponente:

Dr. EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

Bogotá, D.C., ocho (8) de mayo del dos mil tres (2003).

La Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Eduardo Montealegre Lynett, Alvaro Tafur Galvis y Clara Inés Vargas Hernández, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere la siguiente

SENTENCIA

en el trámite de la petición de tutela promovida por SINALTRABAVARIA contra BAVARIA S.A..

I- ANTECEDENTES

1.- El Sindicato Nacional de Trabajadores de Bavaria S.A.. y sus filiales ejerció acción de tutela contra la Empresa BAVARIA S.A., por considerar que ésta violó los derechos de asociación sindical y al debido proceso, al desconocer los términos de la Convención Colectiva. Según el accionante, las partes acordaron mediante la Convención un procedimiento para lograr la solución de los conflictos que pudieran afectar la buena marcha de la empresa, pero las directivas empresariales incumplieron lo dispuesto en el acuerdo.

Considera el actor que Bavaria S.A. desatiende lo previsto en el artículo 6º. de la Convención Colectiva, disposición que regula la forma como se llevarán a cabo las reuniones entre el Sindicato y la Empresa, cuando se trata del estudio y solución de los problemas internos. Esta norma prevé el objeto de la reunión, el número de asistentes, el cargo del representante

empresarial que asistirá, el plazo en que se deben resolver los asuntos, la elaboración de actas y, en general, los mecanismos de solución en los procesos derivados de conductas que puedan dar lugar a sanciones disciplinarias contra los trabajadores sindicalizados.

2.- Para el demandante, la empresa ha vulnerado los derechos de asociación y al debido proceso, pues se ha negado a conceder los permisos sindicales remunerados y ha incumplido el procedimiento previsto en el artículo 6º. de la Convención. Además, en su escrito el sindicato narra algunos hechos vinculados con conflictos jurídicos que se han venido presentando entre las partes desde el año de 1999, litigios en los cuales intervino el Ministerio del Trabajo, entidad que expidió actos administrativos contra los cuales la Empresa actuó en las instancias propias de la vía gubernativa. Respecto de estos hechos la parte actora concluye: "En resumen los representantes sindicales seccionales fueron ignorados por la empresa desde enero de 2000 hasta el 11 de octubre de dicho año, fecha en que se produjo la primera reunión conjunta"1.

3.- Como argumento principal expone el sindicato que BAVARIA S.A. niega los permisos sindicales remunerados a sus miembros, para impedir que asistan a las reuniones programadas con las directivas de la empresa cuando se van a tratar temas relacionados con los procesos disciplinarios iniciados contra los trabajadores sindicalizados. Según el sindicato, la empleadora sólo concede permisos sindicales remunerados a aquellos trabajadores que deben asistir a las reuniones previstas en el artículo 6º. de la Convención Colectiva, cuando la hora fijada para la respectiva reunión coincide con el turno para el cual está programado el trabajador, pero no concede esta clase de permisos cuando el trabajador ha terminado o está por empezar el turno para el cual ha sido programado. Para la empresa, mientras el trabajador no esté laborando no se le pueden conceder permisos para que deje de trabajar y mucho menos remunerarlo, pues se trata de su tiempo libre y como tal bien puede dedicarse a las actividades que su albedrío determine.

4.- Ante la imposibilidad de los trabajadores para asistir a las reuniones programadas al tenor del artículo 6º. de la Convención Colectiva debido a que han sido negados los correspondientes permisos, según el sindicato se han tomado decisiones y elaborado actas unilateralmente, con violación de los derechos de asociación sindical y al debido proceso, en desmedro de los intereses de la organización sindical. Además, se queja el accionante de que BAVARIA S.A. impone unilateralmente sanciones a los trabajadores sindicalizados, no da

respuesta a los temas presentados por la organización sindical, señala unilateralmente el horario para las reuniones y no suscribe las actas de las reuniones.

SINALTRABAVARIA narra como la empresa sancionó a PAULINO BAUTISTA SANCHEZ, WILLIAM EDUARDO BECERRA SUAREZ, LUIS CARLOS FERRO COMBARIZA, MARTHA HELENA SUPELANO CORREDOR, JESUS JUVENAL PINTO, MARIA TERESA BRAND MORENO, JUAN ELI BECERRA SUAREZ, JOSE HORACIO HERNANDEZ QUEVEDO, BLANCA INES CEPEDA, JAVIER IGNACIO CADAVID CALLEJAS, LUZ MYRIAN BRAND MORENO, OSCAR JOSE CAMPO, BLANCA MARINA MAHECHA HERNANDEZ, NOHORA BARINAS NIÑO, ANA ROSA REYES BUSTOS, LUIS FERNANDO LAVERDE TORRES, ROSALBA NIÑO NIVIA, OLGA GUEVARA DE VALDES y AURA ALICIA MATEUS, porque, según el sindicato, haciendo uso de su descanso dominical se negaron a laborar el domingo 21 de julio del 2002. Añade el actor que las sanciones fueron impuestas unilateralmente y ejecutadas sin agotar la segunda instancia, es decir sin el estudio de la Vicepresidencia Administrativa de la Empresa y del Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria.

5.- Sobre estos hechos explica el Sindicato lo siguiente: “La jornada de trabajo en BAVARIA S.A. es de 44 horas semanales de lunes a sábado, como lo señala la cláusula 20ª del convenio colectivo. Habitualmente los trabajadores sancionados laboran desde las cero horas del día lunes en los diferentes turnos de 0 a 8, de 8 a 16, y de 16 a 24, finalizando el día sábado al cumplir su jornada ordinaria de trabajo. De acuerdo con los turnos en los que laboran permanentemente los afiliados sancionados, su jornada debía iniciar el lunes 22 de julio. Por esta razón cuando la empresa fijó la programación de la semana siguiente señalando que debían iniciar labores el domingo 21 terminando el sábado 27 de julio, los trabajadores le manifestaron a los supervisores Héctor Ojeda y Gustavo Martínez que no podían hacerlo. La Gerente de la Fábrica de Tapas reunió a los trabajadores del turno de las 00 a las 08 para informarles que debían trabajar, sin dar oportunidad que los trabajadores asistentes expresaran los motivos que les impedían disponer de su descanso obligatorio. Los motivos por los cuales los trabajadores no podían asistir fueron diversos compromisos personales y familiares”2.

6.- El sindicato expone que en la Cervecería de Bucaramanga fueron sancionados los trabajadores LUIS EDUARDO GONZALEZ USAQUEN, OSCAR GIOVANI BARBOSA PORRAS, CARLOS JULIO NAVARRO JIMENEZ, JOSE ORLANDO LEMUS BARRIOS, JORGE OSWALDO BONILLA ORTIZ y GERMAN BAUTISTA JAUREGUI, a quienes les fue suspendido el contrato de

trabajo. Según el accionante, en esta seccional se llama a los trabajadores a descargos previa comunicación de la falta imputada, se cita a la organización sindical y se elabora el escrito de los descargos rendidos. Luego en la reunión la empresa manifiesta al sindicato que resolvió imponer determinada sanción, sin debatir el caso con la organización sindical.

7.- La parte actora expone que en la Cervecería de Cali fueron sancionados los trabajadores REINALDO MARADIAGO, JAIRO ALBERTO LIBREROS GUERRERO y LUIS ALBERTO LEYTON ARANGO, llamándolos a descargos y notificándoles la sanción. En este caso considera el sindicato que se le impidió participar en el análisis, discusión y definición de los asuntos que afectan a sus afiliados, obstaculizando la gestión propia de la organización sindical.

8.- Para SINALTRABAVARIA con los hechos narrados en el escrito mediante el cual se ejerce la presente acción de tutela, además de violarse los derechos fundamentales del sindicato, se "… ha afectado la credibilidad y la estabilidad de la organización ante sus afiliados, pues de qué sirve un sindicato si no es reconocido como interlocutor? Su imagen ante los trabajadores se ha deteriorado al disminuirle la capacidad de acción cuando la empleadora hace caso omiso de los temarios que la organización sindical presenta, y cuando con desconocimiento de los términos acordados con el sindicato decide unilateralmente y en desmedro de los intereses de los afiliados todos los problemas internos que se presentan, aún cuando de imponer sanciones disciplinarias se trata".

Fallos que se revisan

9.- La petición de amparo correspondió al Juzgado Quince Civil Municipal de Bogotá, D.C., quien mediante fallo del 21 de noviembre del 2002 resolvió negar la tutela, por considerar que no se trata de un asunto que deba ser tramitado mediante una acción de tutela, sino de un litigio que debe ser llevado ante la jurisdicción laboral ordinaria. Es decir, las pretensiones del sindicato han de ser llevadas ante la jurisdicción ordinaria por tratarse de una discrepancia originada en la interpretación de normas relacionadas con la Convención Colectiva de Trabajo. Agregó el a-quo que al no advertir un perjuicio irremediable, tampoco era procedente el amparo como mecanismo transitorio.

10.- Impugnada la decisión el asunto correspondió en segunda instancia al Juzgado Once Civil

del Circuito de Bogotá, D.C., quien mediante providencia del 14 de enero del presente año, confirmó el fallo impugnado por considerar que existe otro mecanismo de defensa judicial.

Competencia.

11.- La Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos en el presente caso, de conformidad con lo previsto en los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y las demás disposiciones pertinentes.

12.- La libertad de asociación sindical consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, representa una garantía para los trabajadores y también para los empleadores, en cuanto les permite agruparse en defensa de sus intereses. Respecto de los trabajadores, se trata de un instrumento complementario del Estado Social de Derecho, en cuanto permite que los sindicatos contribuyan a convertir en realidad los propósitos de igualdad, equidad y justicia social, propios de las sociedades democráticas, participativas y pluralistas.

La defensa de los derechos e intereses de los trabajadores es acorde con los principios fundantes del Estado Social, particularmente con aquellos que propugnan por el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (C.P. arts. 1º, 25 y 39), como también con el de prevalencia del interés general (C.P. art. 1º). En efecto, la sociedad puede afectarse con los litigios que se presenten entre dos actores económicos generadores de bienes, oferentes de servicios y responsables de la riqueza que requiere la colectividad para conseguir los objetivos de progreso que se ha señalado. Sobre esta materia la jurisprudencia ha indicado lo siguiente:

"2. El derecho a la libre asociación sindical.

Las asociaciones sindicales tienen como objetivo primordial el de proteger los intereses de sus afiliados frente al patrono; es decir, son los interlocutores válidos en los conflictos colectivos que enfrentan a los dos extremos de la relación laboral. Ello hace que la organización sindical adquiera un papel preponderante en lo atinente al manejo de las relaciones obrero – patronales, pues sus decisiones afectan en forma definitiva los derechos de los trabajadores, dentro de su función de promover el mejoramiento de las condiciones laborales".3

El Estado en su función reguladora de los conflictos que se suscitan entre empleadores y trabajadores, suministra las condiciones jurídicas y la organización administrativa necesaria para la solución de las controversias consustanciales a este tipo de relación. El Estado tendrá bajo su responsabilidad expedir las normas aplicables, crear y organizar los entes administrativos con competencia jurídica para atender los asuntos propios de esta clase de confrontación, proponer soluciones y, más importante aún, verificar que se respete el orden jurídico y que las partes atiendan al sistema normativo que señala los derechos fundamentales de las personas directa o indirectamente vinculadas al conflicto obrero – patronal.

13.- En materia de libertad de asociación sindical el juez de tutela es competente para conocer y decidir, cuando quiera que en las relaciones entre obreros y patronos se presenten hechos que impliquen atentado o vulneración a los derechos fundamentales, en los términos del artículo 86 de la Constitución Política. Es así como la Corte Constitucional mediante la sentencia T-348 del 2002, amparó el derecho a la libertad de asociación sindical de SINALTRABAVARIA, al encontrar que la empresa BAVARIA S.A. había trasladado en forma indebida a algunos trabajadores, con el propósito de disminuir el número de afiliados en desmedro de la organización sindical.

En eventos como este la acción de tutela muestra sus beneficios, pues el juez de tutela, para el caso la Corte Constitucional, ordenó que los trabajadores indebidamente trasladados fueran ubicados en el organigrama administrativo de la empresa, atendiendo a su libre determinación, sin que sus derechos de asociación sindical fueran objeto de atentado por parte del empleador.

14.- En aquella oportunidad la Corte Constitucional verificó el cumplimiento de las condiciones de procedibilidad de la acción de tutela, entre ellas la posibilidad de que el accionante acudiera a otro medio de defensa judicial, encontrando que la agresión de la empresa fue de tal entidad que sólo podía ser contrarrestada a través de una orden de amparo proferida por el juez de tutela.

Este antecedente permite verificar el cuidado y la ponderación con los cuales la Corte Constitucional estudia todos los asuntos que vinculan intereses de los trabajadores, lo cual no significa que toda reclamación elevada mediante una acción de tutela en defensa de los

derechos sindicales tenga necesariamente que ser resuelta a favor de los peticionarios, pues, como se ha dicho, la acción de tutela sólo procede en los eventos constitucionalmente previstos.

Derechos fundamentales de los sindicatos4

15.- La Corte Constitucional cuenta con una nutrida y reiterada jurisprudencia en materia de derechos fundamentales de los sindicatos y, en particular, en cuanto a su titularidad para representar intereses de la organización sindical y de las personas afiliadas, es decir de los trabajadores sindicalizados. En materia de acción de tutela los sindicatos están legitimados para asumir tanto su propia defensa, como la de los trabajadores que los integran. Sobre la materia esta Corporación tiene establecido:

"Según el inciso final del art. 86 la tutela procede contra particulares, entre otros casos, 'respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación e indefensión'. Esta norma es desarrollada y reiterada en su contenido esencial por los numerales 4° y 9° del art. 42 del Decreto 2591 de 1991, norma esta última declarada inexequible en la parte que dice 'la vida o la integridad' mediante sentencia C-134 de 1994, con ponencia del Magistrado Vladimiro Naranjo Mesa.

– Es indudable que los peticionarios se encuentran, dada su condición de trabajadores de la empresa en un estado de subordinación. Con respecto al sindicato, puede decirse que la subordinación es indirecta, porque sus miembros son igualmente trabajadores de la empresa. Pero además, en el caso concreto el sindicato se encuentra en un estado de indefensión, dado que no dispone de medios físicos ni jurídicos idóneos y eficaces, distintos de la acción de tutela para contrarrestar la alegada violación de los derechos fundamentales a la igualdad, a la asociación sindical y a la negociación colectiva.

Además, como el sindicato representa los intereses de la comunidad de los trabajadores, con arreglo a las funciones generales que le son propias, según el art. 372 del C.S.T su legitimación para instaurar la 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"5.

Constitucionalmente los sindicatos son titulares directos de derechos fundamentales y, además, representantes de los derechos laborales de las personas a él afiliadas. Por tanto, actualmente no hay discusión acerca de su titularidad para ejercer acciones de tutela en favor de los trabajadores que representa.

Carácter subsidiario de la acción de tutela

16.- De conformidad con lo dispuesto en el artículo 86 Superior, la acción de tutela "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". Considerando lo previsto en esta norma, la Corte Constitucional ha explicado el carácter subsidiario de la acción, señalando que si el peticionario dispone de otro medio judicial para la defensa de sus derechos, la solicitud de amparo resulta improcedente, pues ella no representa un mecanismo judicial alternativo ni paralelo que permita homologar los procedimientos establecidos en la legislación común.

Abundante ha sido la jurisprudencia a lo largo de la cual esta Corporación ha explicado que la acción de tutela tiene un carácter residual en cuanto sólo procede en eventos excepcionales, vinculados con atentados o vulneración a derechos fundamentales, en situaciones en las cuales la persona afectada no dispone de otro medio judicial para ser escuchada. El denominado carácter subsidiario de la acción se explica en la medida que ella no está llamada a convertirse en instrumento para que las partes dejen de acudir al juez natural de su causa, para buscar que el Juez de Tutela decida sobre un asunto que jurídicamente es de competencia de la jurisdicción común u ordinaria.

En un sistema jurídico como el colombiano, en el cual, por regla general, los litigios que se presentan en las diferentes áreas están sometidos a un proceso previamente establecido, resulta difícil encontrar situaciones en las que las partes puedan eludir al juez común para optar por el Juez de Tutela. Permitir que las partes puedan acudir siempre a la jurisdicción constitucional equivaldría a un desquiciamiento del aparato jurisdiccional, en desmedro de la organización, de la jerarquía, del principio de especialidad y, en general, del debido proceso judicial que se garantiza a toda persona que acuda ante las autoridades en demanda de una solución judicial para su caso.

La tutela como mecanismo transitorio

17.- La protección que puede ordenar el Juez de Tutela ante la inminencia de un perjuicio irremediable, también ha sido limitada por la jurisprudencia de la Corte Constitucional, al establecer las condiciones dentro de las cuales un hecho puede llegar a ser considerado como causante de esta clase de perjuicio. Así, esta Corporación ha explicado que el accionante se encuentra en tal hipótesis cuando el perjuicio se caracteriza por la gran intensidad del daño material o moral en el haber jurídico de la persona y por cuanto, además de inminente, requiere de medidas urgentes para conjurarlo, haciendo que la acción de tutela se constituya en el único medio impostergable para procurar el restablecimiento del orden jurídico y social favorable a la persona afectada6.

La Corte ha procurado dar una definición al concepto que se viene analizando, al explicar:

"Se entiende por irremediable el daño para cuya reparación no existe medio o instrumento. Es el daño o perjuicio que una vez se produce, no permite retrotraer las circunstancias al estado anterior a la vulneración del derecho. El legislador abandonó la teoría del daño no resarcible económicamente, que en oportunidades se ha sostenido, en especial para considerar algunos elementos del perjuicio moral. Se ha considerado, por intérpretes de la norma, que su redacción adolece de defecto al afirmar que el dicho perjuicio irremediable sería aquél no reparable en su integridad, mediante indemnización, interpretación equivocada porque abandona la manifestación expresa y literal de la ley. Se trata de daños como la pérdida de la vida, o la integridad personal, que pudiendo ser indemnizados totalmente en sus efectos materiales y morales, no puede recuperarse por ningún medio"7.

El caso concreto

18.- Como lo ha expuesto la Sala, en el presente caso SINALTRABAVARIA considera que la empresa BAVARIA S.A. ha vulnerado los derechos de asociación sindical y el debido proceso, pues viene interpretando la Convención Colectiva de Trabajo de una forma que resulta adversa para los intereses de los trabajadores, a los cuales se les ha impuesto sanciones luego de tramitar procesos disciplinarios, sin permitir que los representantes sindicales acudan a las respectivas reuniones, ya que no se les conceden los permisos que convencionalmente tienen garantizados.

19.- En el escrito mediante el cual fue impugnada la decisión de primera instancia, el sindicato reitera su pretensión y recuerda los elementos fácticos que lo llevaron a elevar la petición de tutela, por considerar vulnerados los derechos fundamentales mencionados. Luego de explicar las razones por las cuales el sindicato está legitimado para actuar en nombre de sus afiliados, exposición que la Corte encuentra jurídicamente acertada, la representante de la parte actora controvierte los motivos que llevaron al a-quo a considerar que no es predicable la existencia de un perjuicio irremediable. Estima la accionante que los hechos causantes de su solicitud permiten considerar la existencia de un perjuicio de esta índole, el cual:

"… le está costando a la accionante la perdida (sic.) de credibilidad ante sus asociados y que por ende, puede llevar al sindicato a poner en peligro no solo (sic.) su razón de ser; sino su propia vida jurídica, por los hechos relacionados a folios 2 a 15 del escrito de tutela y que se explican suficientemente y por sí mismos"8.

Además, la impugnante manifiesta su desacuerdo con el hecho de haber fundado el a-quo su decisión en la existencia de otro mecanismo de defensa judicial, representado por el proceso que cursa ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que éste corresponde a un trámite netamente administrativo adelantado con el propósito de imponer multas a la empresa por violación de las cláusulas convencionales.

Concluye su escrito el sindicato expresando que no dispone de los medios para obtener el amparo reclamado mediante la acción de tutela, ya que los jueces que han conocido del asunto vienen profiriendo decisiones contradictorias, demostrando su falta de idoneidad y eficacia. Para la representante sindical: "enviar al Sindicato a que ejerza estas acciones es darle vía libre a BAVARIA S.A., para que multiplique sus impertinentes actuaciones frente a trabajadores que no han sido objeto de las mismas (sic.) o para que las repita frente a quienes ya las han padecido y sufrido. Lo que generaría a futuro una multiplicidad de procesos sin fin que inevitablemente y vergonzosamente congestionarían los Juzgados laborales y cuando estos se fallen se habrán conculcado de manera irremediable los Derechos fundamentales cuyo amparo se persigue"9.

20.- La Sala de Revisión, atendiendo a la jurisprudencia reiterada por la Corte Constitucional, reconoce la legitimidad de SINALTRABAVARIA para representar los intereses de sus afiliados,

más aún cuando mediante acta No. 1117 del 10 de septiembre del 2002, el Comité Ejecutivo del Sindicato autorizó al Presidente para iniciar el trámite propio de la acción de tutela que ahora ocupa la atención de la Sala10.

21.- El texto de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita entre SINALTRABAVARIA y BAVARIA S.A., establece en su artículo 6º.:

"Cláusula 6ª. Reuniones con directivas sindicales

En cada una de las Fábricas, Dirección y Ventas, donde exista Directiva Seccional de SINALTRABAVARIA, se efectuarán cuando las circunstancias lo requieran y a solicitud de una de las partes, reuniones de la Gerencia, o de los Directores de División Administrativa o de Relaciones Industriales, donde no exista Gerencia, con seis (6) miembros de la Directiva Seccional de Sinaltrabavaria, en las cuales se estudiarán los reclamos del personal, todas las faltas cometidas por los trabajadores, las sanciones a imponer, la provisión de vacantes (Cláusula 11ª), en las diferentes fábricas o dependencias de la Empresa y en general problemas internos del personal.

Ambas partes se comprometen a brindar su cooperación sincera y amplia, para que los asuntos que deban tratarse en estas reuniones sean estudiados y resueltos en el menor tiempo posible, sin exceder de seis (6) días hábiles a partir de la presentación del correspondiente temario o reclamación, a fin de evitar demoras que puedan afectar la buena marcha de las fábricas o dependencias o los intereses de los trabajadores.

Si al tratar alguno de estos casos y agotados los recursos entre el Gerente o los Directores de División Administrativa o de Relaciones Industriales donde exista Gerente, y Sinaltrabavaria, no hubiere acuerdo, se someterá inmediatamente la diferencia a estudio de la Vicepresidencia Administrativa, para resolverlos con el Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria.

El acta producto de la reunión deberá firmarse y entregarse tan pronto finalice la misma.

PARAGRAFO 1º. En lo que respecta a la Seccional Dirección y Ventas, las reuniones se efectuarán entre el Director de Relaciones Industriales (para la dirección) y entre Directores de Ventas Bogotá y Poblaciones (para el área de ventas) y la Junta Directiva Seccional (seis miembros) independientemente de cada uno de los casos.

PARAGRAFO 2º. En las fábricas donde exista División de Ventas, los asunto a que se refiere el primer párrafo de la presente cláusula, relativos al personal de esa División, serán tratados en las reuniones ordinarias de la Gerencia o de los Directores de la División Administrativa o de Relaciones Industriales donde no exista Gerencia, con los seis (6) miembros de la Directiva Sindical Seccional, y se les dará la tramitación establecida en esta Cláusula.

PARAGRAFO 3º. Procedimiento para investigación de faltas y aplicación de sanciones disciplinarias.

1. Toda falta imputada a un trabajador será concretada y puesta en conocimiento de él, por un funcionario de la empresa, mediante escrito que se le entregará, con copia a la Directiva Sindical Seccional, en un término no mayor de seis (6) días hábiles después de conocidos los hechos por la empresa.

1. El trabajador será citado previamente por escrito, con copia a la Directiva Sindical Seccional a la diligencia de descargos, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes a la entrega al trabajador del escrito que concreta la falta, en la cual dará las explicaciones e informaciones que considerare pertinentes.

La Directiva Sindical seccional podrá designar hasta dos (2) representantes sindicales para que presencien y asistan al trabajador en su diligencia de descargos. También se le dará copia de la misma declaración a los representantes sindicales que la hubieren presenciado.

A solicitud del trabajador inculpado, Sinaltrabavaria tendrá acceso a las declaraciones o testimonios que se aporten al respectivo proceso disciplinario.

1. Para la imposición de sanción disciplinaria a un trabajador cobijado por la Cláusula Sexta de la Convención Colectiva de Trabajo vigente, además del procedimiento anterior, será necesario debatir el caso disciplinario con el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Empresa, así: En primer término, en reunión de Gerencia, o de la División Administrativa o de Relaciones Industriales, donde no exista Gerencia, y Junta Directiva Sindical Seccional, en la cual se analizará el caso, y dentro de ella las declaraciones, documentos y demás pruebas

que quisieren aportar las partes. Esta reunión se llevará a cabo dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a la de terminación de la diligencia de descargos. Si después de los análisis no se llegare a un acuerdo sobre la sanción a imponer, luego de una o varias sesiones de estudio, ambas partes suscribirán el acta colectiva en donde quede consignada la posición de cada una y deberán acordar formalmente el sometimiento de la diferencia a estudio de la Vicepresidencia Administrativa de la Empresa y el Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria.

La Vicepresidencia Administrativa de la Empresa y el Comité Ejecutivo de Sinaltrabavaria, pueden acordar, dadas las circunstancias especiales de un asunto, la remisión de aquél para su conocimiento cuando esté aún en el nivel local, o la devolución de uno que ha sido remitido, pero que por una circunstancia determinada debe ser devuelto.

Impuesta una sanción, se hará efectiva dentro de los seis (6) días hábiles siguientes a su definición.

PARAGRAFO 4º. Es entendido que la aplicación de esta cláusula para BAVARIA S.A., Malterias de Colombia S.A., Cervecería Colombo- Alemana S.A., rige únicamente para el personal clasificado como administrativo en los grupos primero a quinto A y de la totalidad del personal clasificado en los grupos de mantenimiento y operativo".

La cláusula 6ª hace parte del Capítulo II de la Convención Colectiva, que regula las relaciones del sindicato con la empresa, capítulo que en la cláusula 4ª trata de los permisos sindicales. Esta disposición prevé que la empresa, a través de la Gerencia o los Directores de División Administrativa, continuará dando permisos remunerados para las reuniones de Junta Directiva y para efectuar diligencias sindicales.

22.- La interpretación de estas cláusulas constituye el motivo de la acción de tutela que ha ejercido SINALTRABAVARIA, ya que para las reuniones programadas en virtud de lo dispuesto en la cláusula 6ª de la Convención Colectiva, la empresa viene concediendo permisos remunerados únicamente a aquellos trabajadores que deberían laborar durante el tiempo que dure la correspondiente reunión, mientras el sindicato reclama que los permisos se deben extender a las horas previas o posteriores, durante las cuales los trabajadores convocados cumplen con los turnos que la empresa programa.

23.- La convención colectiva de trabajo se caracteriza por ser un contrato principal, bilateral, oneroso, conmutativo, de tracto sucesivo y solemne, que vincula a un patrono o asociación de tipo patronal y a un sindicato o asociación de tipo laboral, obligando a las partes a cumplir con lo pactado. Siendo el resultado de un acuerdo celebrado entre quienes representan al patrono y a los trabajadores, las cláusulas pactadas regirán los contratos individuales de trabajo durante un determinado lapso.

El contenido de la convención colectiva generalmente está relacionado con los salarios, horarios de trabajo, primas, vacaciones, indemnizaciones y demás beneficios, siendo su texto complemento de los contratos individuales de trabajo en cuanto implique mejoramiento económico y social para los trabajadores.

24.- Atendiendo a sus especiales características, la Corte Constitucional ha explicado que la acción de tutela no representa el mecanismo judicial apto para hacer cumplir el texto de las convenciones colectivas de trabajo11, pues la inobservancia de sus cláusulas no siempre acarrea la violación de un derecho fundamental. Al respecto esta Corporación ha señalado:

"3.2 Improcedencia de la tutela para obtener el cumplimiento de una convención colectiva de trabajo.

Como lo ha reiterado la jurisprudencia de esta Corporación en desarrollo del artículo 86 constitucional, no corresponde al juez de tutela y por ende escapa al ámbito propio de la acción, pronunciarse acerca de asunto de índole legal, ni sobre aquellos conflictos laborales emanados de una convención colectiva de trabajo, pacto colectivo suscrito con los trabajadores o que surja de la interpretación o aplicación del contrato de trabajo, puesto que dichos diferendos corresponden dilucidar y decidir a la jurisdicción ordinaria laboral.

Así entonces, los pronunciamientos que deban adoptarse cuando se generan controversias de carácter contractual o convencional de orden laboral, no son de competencia de la jurisdicción constitucional a través de la acción de tutela, pues para ello se debe acudir, como se anotó, a la justicia del trabajo, que es la facultada legalmente para pronunciarse en relación con el contenido, cumplimiento y vigencia de las convenciones colectivas salvo que se invoque la violación de derechos constitucionales fundamentales"12.

25.- Las controversias derivadas de la interpretación y aplicación de las cláusulas de toda

Convención Colectiva de Trabajo deben ser llevadas ante la jurisdicción laboral, mediante las acciones previstas en el ordenamiento respectivo, como lo señala el artículo 2º. del Código Procesal del Trabajo, pues de otra manera la acción de tutela perdería su naturaleza residual y subsidiaria, para convertirse en instrumento principal a la hora de controvertir actuaciones de las partes vinculadas mediante pactos o acuerdos laborales colectivos.

La excepción a esta regla se encuentra representada, entre otras hipótesis, por la posibilidad de que la persona afectada con el incumplimiento de las cláusulas de la Convención Colectiva, además de ver comprometido un derecho de rango constitucional fundamental y de contar con otro mecanismo de defensa judicial, afronte el riesgo de sufrir un perjuicio irremediable, como lo ha expuesto el sindicato en el presente caso. Sin embargo, considera la Sala que la pérdida de credibilidad y de legitimidad de la organización sindical, derivada de los resultados obtenidos con ocasión de los conflictos laborales que se han presentado durante los últimos años, no constituye argumento suficiente para demostrar que SINALTRABAVARIA se encuentra ante la posibilidad de sufrir un perjuicio de tales características.

26.- Las pruebas aportadas con la petición de amparo demuestran la existencia de una controversia ocasionada en la interpretación y aplicación de una cláusula convencional, merced a la cual la empresa ha concedido permisos remunerados a los directivos sindicales que asisten a las reuniones convocadas al tenor del artículo 6º. del acuerdo colectivo, negando tales permisos a aquellos trabajadores que no se encuentran laborando durante el tiempo acordado para la reunión. Al respecto BAVARIA S.A. viene manifestando:

“Carece de sentido que la Empresa remunere un permiso A AQUEL TRABAJADOR QUE SE ENCUENTRA EN VACACIONES Y/O NO SE ENCUENTRE PRESTANDO SERVICIOS. QUE RAZON TENDRIA DE OTORGAR UN PERMISO SINDICAL A UN TRABAJADOR QUE NO ESTA LABORANDO Y QUE NO REQUIERE PERMISO POR ESTAR EN TIEMPO LIBRE? QUE RAZON PARA CANCELAR SALARIOS A UN TRABAJADOR DEL SINDICATO QUE DEBE CUMPLIR CON UNA MISION SINDICAL EN SU TIEMPO LIBRE?”.

A estas explicaciones agrega el representante de la empresa:

“La norma habla de permiso remunerado y mal puede concederse permiso a una persona que está en tiempo libre y, mucho menos, se le puede remunerar por cumplir con los

mandatos dados por sus representantes sindicales.

La organización sindical HA SIDO TAN CONSCIENTE DE QUE ESTA BUROCRACIA RESULTA INACEPTABLE, QUE DESDE EL PROPIO AÑO 2000 HA ACEPTADO ESTA INTERPRETACION QUE SE COMPADECE CON LOS POSTULADOS QUE RIGEN LOS PRINCIPIOS SINDICALES Y QUE SE ADECUAN PERFECTAMENTE AL ACUERDO CONVENCIONAL"13.

Los desacuerdos derivados de la interpretación de la Convención Colectiva de Trabajo han llevado a que las partes redacten unilateralmente las actas, se abstengan de firmar las redactadas por el otro, se retiren abruptamente de las reuniones, dejen de asistir a las reuniones convocadas para tratar asuntos disciplinarios, imputen a la contraparte el desconocimiento del acuerdo laboral, todo ello en desmedro de los intereses de los trabajadores y de la empresa.

Sin embargo, como lo ha señalado esta Sala, los hechos y las pruebas que obran en el expediente conducen a establecer que la confrontación entre SINALTRABAVARIA y BAVARIA S.A., ha de ser llevada ante la jurisdicción laboral ordinaria, mediante las acciones comunes establecidas en el ordenamiento jurídico, toda vez que se trata de una discrepancia originada en la interpretación y aplicación de la Convención Colectiva que rige entre el sindicato y la empresa.

28. Luego de estudiar detenidamente los documentos relacionados con los procesos disciplinarios adelantados contra los trabajadores mencionados en la petición de amparo, la Corte Constitucional concluye que se trata de situaciones derivadas de la aplicación de la cláusula 6ª. de la Convención Colectiva de Trabajo. Es decir, tanto el sindicato como los trabajadores están facultados para acudir ante la jurisdicción laboral en demanda de protección para los derechos consagrados en su favor, sin considerar que los jueces competentes para conocer de estos asuntos están en el deber de decidir conforme con sus pretensiones, ya que la función judicial se caracteriza, entre varios principios, por su imparcialidad.

29.- En cuanto al reclamo formulado por el Sindicato contra los jueces laborales, la Sala encuentra pertinente recordar a SINALTRABAVARIA que, todo asomo de parcialidad en las decisiones judiciales debe ser denunciado ante los Consejos Seccionales de la Judicatura o, según el caso, ante la Fiscalía General de la Nación, con el propósito de que se inicien los

respectivos procesos disciplinarios o penales. Ante eventos como los expuestos por la parte actora la sociedad debe reaccionar, pues el orden jurídico no se puede edificar a partir de la presunción de ineficiencia e ineptitud de los funcionarios judiciales, más aún cuando es el mismo quejoso quien, con base en tales afirmaciones, pretende que le sea concedida la tutela prevista en el ordenamiento constitucional.

Conclusión

30.- Para la Sala es evidente que en el presente caso: (i) la parte actora no afronta el riesgo de sufrir un perjuicio irremediable y, por lo tanto, no procede el amparo como mecanismo transitorio; y (ii) el Sindicato puede formular las demandas respectivas en defensa de los derechos laborales de sus asociados, pero valiéndose de las acciones ordinarias previstas en el código de procedimiento laboral, pues se trata del presunto incumplimiento de las cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo.

31.- La inexistencia de un eventual perjuicio irremediable para el sindicato (i), sumada a (ii) la posibilidad de que el accionante formule los mismos reclamos mediante las acciones ordinarias previstas en el ordenamiento jurídico, llevan a la Sala de Revisión a confirmar los fallos emitidos en el presente caso, negando de esta manera el amparo solicitado por SINALTRABAVARIA.

En cuanto al otro mecanismo de defensa judicial, la Sala estima pertinente recordar al accionante que de acuerdo con el artículo 2º. del código procesal del trabajo: "La jurisdicción del trabajo está instituida para decidir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo". Por lo tanto, es a la jurisdicción laboral a quien compete conocer y decidir sobre las pretensiones formuladas en el presente caso por SINALTRABAVARIA.

III. DECISION

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

RESUELVE

Primero.- CONFIRMAR el fallo proferido el once (11) de enero del 2003 por el Juzgado Once

Civil del Circuito de Bogotá, D.C., mediante el cual fue negado el amparo solicitado por SINALTRABAVARIA contra BAVARIA S.A., por la presunta violación de los derechos de asociación sindical y al debido proceso.

Segundo.- LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

EDUARDO MONTEALEGRE LYNETT

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNÁNDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Cfr. Folio 563 y s.s. del cuaderno principal.

2 Cfr. Folio 574 del cuaderno principal.

3 Cfr. Sentencia T-466 de 1966.

4 Crf. Sentencias T-322, 324, 502, 677 y 697 de 1998, como también las T-755ª y 1658 del 2000.

5 Cfr. Sentencia SU 342 de 1995.

7 Cfr. Sentencia T-823 de 1999.

8 Cfr. Folio 652 del cuaderno principal.

10 Cfr. Folio 1 del cuaderno principal.

11 Cfr. Sentencias T-344 y SU 547 de 1997, como también la Sentencia T-430 de 1999.

12 Cfr. Sentencia T-297 de 1996.

13 Cfr. Folio 624 del cuaderno principal.