T-947-13

Sentencia T-947/13

DERECHO A LA LIBERTAD SINDICAL-Garantía constitucional

En el ámbito laboral el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos reviste cardinal importancia, pues les permite asociarse con el fin de defender sus intereses, hacer efectivas sus garantías y buscar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo mediante el reconocimiento de nuevos beneficios. Lo anterior ocurre en ejercicio de las prerrogativas consagradas en los convenios internacionales, en la Constitución y en la ley.

DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA-Garantía constitucional

DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL Y NEGOCIACION COLECTIVA-No tienen carácter absoluto y pueden ser limitados por la ley

Los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva no son absolutos, pues además de la restricción que significa el respeto por otros derechos, este último puede ser, según la Constitución, limitado por la ley bajo la condición de que tal reserva sea razonable, proporcional y justificada, en cuanto busque proteger otros bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos de la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica o la función social de las empresas, entre otros.

CONVENCION COLECTIVA-Reconocida por el derecho interno, tratados y convenios internacionales incorporados a nuestra legislación

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO-Configuración

CARENCIA ACTUAL DE OBJETO POR HECHO SUPERADO-Caso en que ya se negoció convención colectiva de trabajo con la empresa

Referencia: expediente T-4018024

Acción de tutela interpuesta por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa General Motors Colmotores S. A. SINTRAGMCOL contra General Motors Colmotores S. A. y el Ministerio de

Trabajo

Procedencia: Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia

Magistrado ponente:

NILSON PINILLA PINILLA

Bogotá, D. C., diciembre dieciocho (18) de dos mil trece (2013).

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Nilson Pinilla Pinilla, Jorge Ignacio Pretelt Chaljub y Alberto Rojas Ríos, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, profiere esta

SENTENCIA

En la revisión del fallo dictado por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia en segunda instancia, en la acción de tutela incoada por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa General Motors Colmotores S. A. SINTRAGMCOL contra General Motors Colmotores S. A. y el Ministerio de Trabajo.

El expediente llegó a la Corte Constitucional por remisión de la mencionada corporación, de acuerdo con los artículos 86 inciso 2° de la Constitución Política y 31 y 32 del Decreto 2591 de 1991. En agosto 29 de 2013 la Sala Octava de Selección lo escogió para revisión.

I. ANTECEDENTES.

En marzo 14 de 2013, mediante apoderada, el Sindicato de Trabajadores de la Empresa General Motors Colmotores S. A. SINTRAGMCOL (en adelante el sindicato) promovió acción de tutela contra General Motors Colmotores S. A. (en adelante la empresa) y el Ministerio de Trabajo (en adelante el Ministerio), argumentando violación a sus derechos fundamentales ”de asociación sindical, debido proceso y negociación colectiva (f. 1 cd. inicial), la empresa por haberle negado el trámite del pliego de peticiones presentado en marzo 12 de 2012, y el Ministerio por haberla absuelto en la resolución 1438 de septiembre 12 de 2012.

En sustento de lo anterior relató lo siguiente.

1. SINTRAGMCOL es una organización sindical de primer grado y de empresa legalmente registrada y constituida ante el Ministerio de Trabajo (f. 1 ib.).

2. En marzo 12 de 2012, previa aprobación por la asamblea del sindicato, esta organización presentó a la empresa el pliego de peticiones.

3. En marzo 13 de 2012 la empresa devolvió al sindicato el pliego de peticiones, expresando su negativa a iniciar las conversaciones, argumentando la existencia de un pacto colectivo de trabajo vigente hasta abril 30 de 2013 y una convención colectiva de trabajo vigente hasta junio 24 de 2013.

5. Mediante resolución 1438 de septiembre 12 de 2012 el Ministerio absolvió a la empresa por estimar que no incurrió en violación del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo al no iniciar las negociaciones con el sindicato.

6. Interpuesto por el sindicato recurso de reposición contra este acto administrativo, mediante resolución 99 de febrero 11 de 2013 el Ministerio confirmó aquella resolución, por encontrar que entre la empresa y el sindicato SINTRAIME estaba vigente una convención colectiva de trabajo que no había sido denunciada y de la cual eran beneficiaros los afiliados a SINTRAGMCOL, y también que existía un pacto colectivo de trabajo celebrado entre la empresa y los empleados no sindicalizados.

7. Concedido el recurso de apelación, mediante resolución 188 de febrero 28 de 2013 el Ministerio confirmó la resolución impugnada, por las mismas razones.

8. Las citadas resoluciones 1438 (sep. 12 de 2012), 99 (feb. 11 de 2013) y 188 (feb. 28 de 2013), contradicen el concepto 93994 de abril 5 de 2011 emitido por el Ministerio de Trabajo, respecto de la viabilidad de que en una misma empresa se apliquen simultáneamente dos convenciones colectivas de trabajo.

Pretensiones.

Con base en lo anterior afirma que el sindicato accionante está facultado por la ley para presentar pliego de peticiones, por lo que solicita al juez constitucional, i) revocar la resolución 1438 de septiembre 12 de 2012 expedida por el Ministerio de Trabajo, y ii) ordenar a la empresa General Motors Colmotores S. A. iniciar la negociación del pliego de

peticiones presentado por el sindicato, en un término no mayor a las 48 horas siguientes a la notificación de este fallo.

A. Actuación judicial.

En marzo 18 de 2013, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá avocó conocimiento de la acción de tutela, informando a la empresa y al Ministerio accionados, para que se pronunciaran respecto de los hechos afirmados por el sindicato, para lo cual concedió el término de un día.

Respuesta de las entidades.

En marzo 21 de 2012, la accionada General Motors Colmotores S. A. se opuso a las pretensiones de la tutela y manifestó que en la empresa está vigente una convención colectiva de trabajo con SINTRAIME[1], así como un pacto colectivo de trabajo celebrado con los empleados no sindicalizados, instrumentos de los cuales son beneficiaros quienes se afiliaron a SINTRAGMCOL. Por lo anterior considera irregular la presentación del pliego de peticiones por parte de este sindicato, a cuyos miembros ningún perjuicio se está causando.

Agregó que los trabajadores ahora afiliados a SINTRAGMCOL no se han retirado del pacto colectivo vigente y que, con el apoyo de SINTRAIME, buscan generar un nuevo conflicto de trabajo en su doble condición de sindicalizados y afiliados. Explicó que la intención de SINTRAGMCOL es fusionarse con SINTRAIME para generar duplicidad de fueros sindicales y buscar una negociación anticipada del pliego de peticiones vigente, todo ello con la posibilidad de generar permanentemente conflictos colectivos en la empresa, lo que atenta contra la paz laboral existente en la misma.

Expresó que no es posible la coexistencia de dos o más convenciones colectivas de trabajo en una misma empresa y que, para la fecha de estos descargos, ya se había celebrado un nuevo pacto colectivo de trabajo con los empleados no sindicalizados y se estaba negociando una nueva convención colectiva con los sindicalizados, a la cual se invitó a SINTRAIME (fs. 40 a 47 ib.).

Aportó copia del concepto 192568 de diciembre 10 de 2012 del Ministerio de Trabajo, en el

cual se afirma que ”si en una empresa o entidad se encuentra vigente una convención colectiva de trabajo, únicamente será posible adelantar la negociación de un nuevo pliego de peticiones con el mismo sindicato o sindicatos que la suscribieron, o con otra organización sindical, cuando la convención se haya denunciado dentro de los términos que contempla el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir, dentro de los sesenta (60) días anteriores a la expiración de su vigencia” (f. 56 ib.).

Finalmente acotó que la acción constitucional no es la vía legal para revocar la resolución expedida por el Ministerio de Trabajo.

Adjuntó fotocopia del pliego de peticiones presentado por SINTRAGMCOL (fs. 79 a 118 ib.), de la vigésima quinta convención colectiva de trabajo suscrita entre la empresa y SINTRAIME (fs. 120 a 169 ib.) y del quinto pacto colectivo de los trabajadores de GM Colmotores S. A. 2011 – 2013 (fs. 171 a 218 ib.).

En marzo 22 de 2012, a través del Director Territorial de Cundinamarca, el accionado Ministerio de Trabajo expresó que ”si bien es cierto que SINTRAGMCOL tiene derecho a presentar Pliego de Peticiones a la empresa GM Colmotores … no es menos cierto que esta atribución no es absoluta, por cuanto deben respetarse ciertas reglas a la hora de presentar pliego de peticiones estando vigente una convención colectiva” (f. 228 .).

Respecto de la resolución 1438 de septiembre 12 de 2012, observó que la acción de tutela no es el medio idóneo para revocarla, siendo la acción contencioso administrativa el mecanismo ordinario para discutir la legalidad del mencionado acto, por lo que solicito denegar el amparo pedido por el sindicato accionante.

Decisión de primera instancia

Mediante fallo de abril 5 de 2013, el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, protegió los derechos al debido proceso y a la negociación colectiva del sindicato, ordenando a la empresa iniciar la negociación del pliego de peticiones presentado por SINTRAGMCOL, dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esa decisión, mientras que negó la solicitud de revocatoria de la resolución 1438 (sep-12 de 2012) proferida por el Ministerio de Trabajo, por considerar que tal decisión debe ser adoptada por la autoridad judicial previo el trámite ante la jurisdicción contencioso administrativa (fs. 240 a 249 ib.).

Soportó su decisión contra la empresa en jurisprudencia de esta Corte, según la cual no solo es posible la coexistencia de sindicatos en una misma empresa sino también la vigencia de varias convenciones colectivas de trabajo en la misma entidad. Citó para el efecto la sentencia T-251 de abril 16 de 2010 (M. P. Nilson Pinilla Pinilla), en la cual se mencionan las decisiones contenidas en los fallos C-063 de enero 30 de 2008 (M. P. Clara Inés Vargas Hernández), C-797 de junio 29 de 2000 (M. P. Antonio Barrera Carbonell) y C-567 de mayo 17 de 2000 (M. P. Alfredo Beltrán Sierra), todos de la Corte Constitucional.

Ahondó su exposición expresando: "Decretada la inexequibilidad del artículo 353 del C. S del T., ha reiterado la jurisprudencia de la Corte Constitucional, la posibilidad de la coexistencia de más de un sindicato en la misma empresa y por consiguiente con fundamento en el numeral 3º del artículo 373 del C. S. del T. la facultad de celebrar convenciones colectivas lo que genera también la posibilidad de que exista el mismo número de convenciones colectivas de trabajo y que los mismos sindicatos también presenten pliegos de peticiones, los cuales contrario a lo sostenido por el Ministerio de Trabajo no necesariamente deben coincidir en las etapas de negociación pues no existe norma alguna que así lo exija reclamándose así un requisito inexistente, el cual atenta directamente contra el derecho a la negociación colectiva de que goza todo organismo sindical." (F. 246 ib.).

También argumentó la existencia de un perjuicio irremediable en cabeza del sindicato, para lo cual citó la sentencia T-1316 de diciembre 7 de 2001 (M. P. Rodrigo Uprimny Yepes) de esta Corte.

Finalizó indicando que, ante la inexistencia de norma precisa que regule la negociación simultánea de pliegos de peticiones, en virtud del principio de favorabilidad la empresa debió iniciar las conversaciones tendientes a resolver dicho conflicto colectivo de trabajo.

Impugnación

Inconforme con la determinación, en abril 11 de 2013 la empresa accionada impugnó la decisión de primera instancia, argumentando que resulta contradictorio mantener la firmeza de la resolución 1438 (septiembre 12 de 2012) y a la vez ordenar a la empresa iniciar conversaciones con el sindicato, pues lo decidido por el acto administrativo ratifica que la conducta de la empresa se ciñó a la legislación vigente.

Explica que dicha resolución 1438 fue confirmada por el Ministerio de Trabajo en las resoluciones 99 de febrero 11 de 2013 que desató el recurso de reposición y 188 de febrero 28 de 2013 que resolvió el de apelación.

Agrega que el Ministerio de Trabajo es la entidad de policía laboral y cumple las funciones de vigilancia y control previstas en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo.

Refuerza este argumento con la sentencia de junio 5 de 2012, radicación 42.225 de la Corte Suprema de Justicia (M. P. Camilo Tarquino Gallego), de la que extrae el argumento según el cual el Ministerio de Trabajo como autoridad administrativa laboral, es competente para exonerar a una empresa de negociar el pliego de peticiones presentado por un sindicato.

Por otra parte expone que, transcurrido más de un año desde que surgió el conflicto laboral en marzo 12 de 2012, sin que se hubiese acreditado la inminencia o calificación del perjuicio irremediable, carece de sentido que se conceda la protección invocando tal eventualidad.

Afirma que, de acuerdo con el artículo 1° del Decreto 904 de 1951, “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”, por lo que la orden del Tribunal no solo no es susceptible de aplicación, sino que contraría expresa norma legal. Destaca que entre la empresa y SINTRAIME se han celebrado convenciones colectivas de trabajo desde hace más de 30 años, y es por tanto dicho sindicato el concernido sobre la vigencia y denuncia de la convención.

Menciona que es posible la coexistencia de sindicatos y de pliegos de peticiones en una misma empresa, pero que la negociación de los mismos debe hacerse unificadamente, pues el conflicto colectivo es uno solo a pesar de que en él se dialogue simultáneamente con varios sindicatos.

Dando alcance a su escrito de impugnación, en memorial presentado en abril 30 de 2013 ante el juez de segunda instancia, la empresa enfatizó que no procede la acción de tutela

por cuanto el sindicato cuenta con otros medios idóneos de defensa judicial para atacar la resolución 1438 de 2012 (acción de nulidad o acción de nulidad y restablecimiento del derecho, incluyendo la suspensión provisional del acto administrativo), por lo tanto la acción de tutela debe ser negada por tratarse de un recurso residual y subsidiario.

Enfatizó que ningún derecho se ha vulnerado al sindicato, pues la empresa actuó legítimamente tal como lo reconoció la autoridad administrativa y además existe un mecanismo para que se puedan negociar simultáneamente varios pliegos de peticiones, lo que debe hacerse unificadamente según lo previsto en los numerales 2° y 3° del artículo 11 del Decreto 1373 de 1966[2].

Sostuvo que, contrario a vulnerar derechos fundamentales del sindicato al negarse a negociar el nuevo pliego de peticiones protegió el derecho a la igualdad de los trabajadores, pues según afirma, la Corte Constitucional ha definido que en una misma empresa no pueden existir diferentes condiciones laborales entre los beneficiarios de la convención colectiva y los del pacto colectivo, que en GM Colmotores S. A. son idénticas.

Finalmente acotó que no es posible aplicar el principio de favorabilidad, pues no se está ante un vacío normativo ni ante un conflicto de normas en torno a la negociación simultánea de pliegos de peticiones.

Con fundamento en lo anterior solicitó revocar la decisión proferida en abril 5 de 2013 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá y declarar improcedente la acción de tutela.

Decisión de segunda instancia

En mayo 22 de 2013, la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia confirmó la decisión impugnada, en el sentido de ordenar a la empresa iniciar la negociación del pliego de peticiones con el sindicato, revocando el numeral que negaba la solicitud de revocatoria de la resolución 1438 de 2012 y ordenando, en su lugar, inaplicar este acto administrativo y la resolución 188 de 2013.

Para llegar a tal conclusión, la corporación de segunda instancia consideró que ”es admisible que en una empresa converja más de un sindicato, así como su facultad de iniciar

conversaciones con miras a suscribir acuerdos colectivos pues de esto deriva precisamente la autonomía de que goza cada organización sindical, sin que ello implique abuso del derecho, es simplemente el uso del poder dispositivo que la misma constitución le ha conferido a tales organizaciones" (f. 23 cd. 2 instancia).

Acotó que los trabajadores pueden afiliarse a diversas organizaciones sindicales, pues la prohibición establecida en el artículo 360 del Código Sustantivo del Trabajo, fue declarada inexequible por la Corte Constitucional en la sentencia C-797 de 2000 antes citada.

Precisó que la negociación colectiva sí podía llevarse a cabo pues así lo ha afirmado la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en sustento de lo cual citó un aparte del fallo de tutela proferido por esa corporación en mayo 8 de 2012 radicado 43081, así (fs. 24 a 25 ib.):

"En efecto, el Tribunal fundó su decisión en la jurisprudencia de esta Sala de Casación, en especial en la sentencia del 29 de abril de 2008, radicación 33.998, en la que al resolverse un recurso de anulación, se explicó que podían existir en una misma empresa varios sindicatos de la misma o diferente clase y cada uno de ellos pertenecer incluso todos sus trabajadores, quedando obligado ese empleador a negociar los pliegos de peticiones que le presente oportunamente cada organización sindical, frente a lo cual resultan injustificadas las razones de la empresa para no negociar el pliego de peticiones que se le presentó.

En la actualidad es claro que en una empresa pueden coexistir varias organizaciones sindicales, las cuales, cada una por sí sola, pueden iniciar su propio conflicto colectivo de trabajo, lo que a su vez conlleva también la posibilidad de coexistencia de varias convenciones colectivas de trabajo en una misma empresa.

Esa orientación fue reiterada por la Corte en la sentencia de anulación del 28 de febrero de 2012, radicado 50975, en estos términos: 'Ciertamente la existencia de una convención colectiva de trabajo en una empresa suscrita por determinado sindicato, no impide que otra asociación sindical promueva un conflicto colectivo de trabajo, el cual debe o puede culminar en la suscripción de otra convención colectiva, o en caso extremo con la expedición de un laudo arbitral en las hipótesis reseñadas por la ley. Naturalmente, también puede colegirse que en la nueva convención pueden pactarse beneficios o prestaciones iguales, distintas o superiores a las que estaban consagradas en el anterior convenio

colectivo, y de la misma manera, es posible que en instancia arbitral igualmente pueden disponerse esa clase de beneficios en igualdad, superiores o distintos a los pactados, pues cada conflicto colectivo económico o de intereses, tiene su propia dinámica que no está sujeto necesaria e inexorablemente a lo que previamente haya sido convenido entre la empleadora y un sindicato. Si la finalidad del conflicto colectivo, como ya se tiene adoctrinado, es el mejoramiento de las condiciones de trabajo, el anterior aserto se explica por sí solo'.".

Concluyó precisando que en el caso actual se cumplió el requisito de inmediatez, pues la última resolución expedida por el Ministerio de Trabajo (188) fue proferida en febrero 28 de 2013 y se interpuso la acción constitucional en marzo 15 del mismo año.

Actuación en revisión

En octubre 25 de 2013 la empresa presentó memorial, complementando los argumentos expuestos en la impugnación y en el trámite de segunda instancia.

Ratificó que si bien es posible la coexistencia de sindicatos, no lo es la de convenciones colectivas, pues a más de contrariar el artículo 1° del Decreto 904 de 1951, se afectaría el derecho a la igualdad de los trabajadores y de los sindicatos, así como su estabilidad y seguridad jurídica.

Realizó una exposición del derecho a la negociación colectiva en la jurisprudencia laboral y constitucional, así como la evolución de la posibilidad de negociar simultáneamente pliegos de peticiones y su compatibilidad con las garantías laborales previstas en la Constitución Política de 1991.

Insistió en que la igualdad en las relaciones laborales está consagrada en el artículo 13 superior y en el 10° del Código Sustantivo del Trabajo, así como en los Convenios Internacionales de la OIT, principio que ha sido desarrollado por la Corte Constitucional en sentencias como la T-335 de marzo 23 de 2000 (M. P. Eduardo Cifuentes Muñoz), de la cual citó el siguiente extracto, resaltando como se transcribe (f. 14 cd. Corte):

"Quizás las dos manifestaciones más claras del efecto irradiación del principio constitucional de igualdad en las relaciones laborales son, en primer lugar, la consagración

de un catálogo de derechos sociales a favor de los trabajadores y, en segundo término, la extensión del principio de no discriminación a la relación laboral. En efecto, a fin de alcanzar un nivel mayor de igualdad y de libertad en el proceso de negociación de las condiciones de trabajo, el derecho constitucional incorporó un inventario de derechos sociales, – dentro del que se encuentran el derecho de asociación sindical, de negociación colectiva y de huelga -, que tiende a equilibrar el poder y las responsabilidades de trabajadores y empleadores. Adicionalmente, para limitar el ejercicio arbitrario del poder del empleador – e incluso de los sindicatos o asociaciones de trabajadores -, la Constitución y el derecho laboral consagraron un sistema de garantía de los derechos individuales del trabajador, a cuya cabeza se encuentra el derecho a la no discriminación, es decir, el derecho a ser tratado con igual consideración y respeto."

Sostiene que lo que procede es armonizar el derecho a la negociación colectiva con la igualdad y la seguridad jurídica, siendo lo correcto permitir que el sindicato minoritario negocie sus beneficios laborales en igualdad de condiciones que el mayoritario, en una sola negociación colectiva.

Comunicación recibida de SINTRAGMCOL

En diciembre 6 de 2013, en la Secretaría General de la Corte Constitucional fue recibido memorial de la apoderada judicial de SINTRAGMCOL, en el cual manifiesta que "se ha dado cumplimiento al fallo de tutela emitido el 5 de abril de la anualidad, por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, confirmado el 22 de mayo por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia" (f. 29 ib.); por lo anterior, en mayo 15 de 2013 se firmó convención colectiva de trabajo entre la empresa accionada y los sindicatos SINTRAIME y SINTRAGMCOL, instrumento vigente desde mayo 1° de 2013 hasta abril 30 de 2015.

Anexó copia de la convención colectiva y su constancia de depósito, en la cual consta que tal instrumento beneficia a 103 trabajadores afiliados a SINTRAGMCOL (fs. 30 a 71 ib.).

Comunicación recibida de GM Colmotores S.A.

Igualmente, en diciembre 9 de 2013, fue recibido memorial del apoderado judicial de GM Colmotores S. A., en el cual expresa que se dio cumplimiento a la orden impartida por el juez de tutela de primera instancia, confirmada por el de segunda instancia, a resultado de

lo cual se adelantaron las negociaciones del pliego de peticiones presentado por SINTRAGMCOL y como consecuencia se celebró la convención colectiva de trabajo con SINTRAIME, que incluyó a SINTRAGMCOL.

Adjuntó copia de las comunicaciones enviadas por la empresa al presidente de SINTRAGMCOL en las cuales lo invita a negociar el pliego de peticiones, de las actas elevadas durante la negociación de tal pliego y del capítulo de la convención colectiva celebrada con SINTRAIME y SINTRAGMCOL, del cual son beneficiarios los afiliados a SINTRAGMCOL (fs. 77 a 138 ib.).

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para examinar en Sala de Revisión esta acción, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 y 241 (numeral 9°) de la Constitución, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

Segunda. Lo que se debate.

Esta Sala de Revisión debe determinar, i) si la actuación reprochada a General Motors Colmotores S. A., al negarse a negociar la convención colectiva presentada en marzo 12 de 2012 por SINTRAGMCOL, es violatoria de los derechos de asociación, negociación colectiva y al debido proceso, invocados por el sindicato accionante; y ii) si la actuación del Ministerio de Trabajo al absolver a la empresa por los mismos hechos atenta contra tales derechos.

Para resolver lo planteado se estudiarán los siguientes temas: i) garantía constitucional de libertad sindical (reiteración de jurisprudencia); (ii) negociación colectiva de trabajo (reiteración de jurisprudencia); (iii) convención colectiva de trabajo (reiteración de jurisprudencia); (iv) concepto y consecuencias del hecho superado; (v) con base en lo anterior será decidido el caso concreto.

Tercera. Garantía constitucional de libertad sindical. Reiteración de jurisprudencia.

3.1. En el ámbito laboral el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos reviste cardinal importancia, pues les permite asociarse con el fin de defender sus intereses, hacer

efectivas sus garantías y buscar el mejoramiento de sus condiciones de trabajo mediante el reconocimiento de nuevos beneficios. Lo anterior ocurre en ejercicio de las prerrogativas consagradas en los convenios internacionales, en la Constitución y en la ley.

En los instrumentos internacionales, el artículo 2° del Convenio 87[3] de la OIT relativo a la libertad sindical y la protección al derecho de sindicación, consagra el derecho de asociación sindical así:

"Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

En el artículo 39 de la Constitución Política de Colombia se establece,

"Artículo 39. Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública."

En el artículo 353 del Código Sustantivo del Trabajo[4] aparece:

"Segunda Parte.

Derecho Colectivo del Trabajo.

Titulo I

Sindicatos

Capitulo I

Disposiciones Generales

Articulo 353. Derechos de Asociación.

1. De acuerdo con el artículo 39 de la Constitución Política los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse entre sí.

2. Las asociaciones profesionales o sindicatos deben ajustarse en el ejercicio de sus derechos y cumplimiento de sus deberes, a las normas de este título y están sometidos a la inspección y vigilancia del Gobierno, en cuanto concierne al orden público.

Los trabajadores y empleadores, sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a éstas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas."

Esta Corte ha señalado que bajo ese derecho de asociación subyace la idea básica de libertad sindical, que amplifica esas prerrogativas "como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento"[5], lo cual implica la facultad que tienen estas organizaciones "para auto conformarse y auto regularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes ...."[6].

3.2. Internacionalmente el derecho a la libertad sindical ha evolucionado así:

(i) La Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (1919) reconoce en su sección primera el principio de la libertad de sindicación.

(ii) También lo hacen los Convenios OIT 87, "sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación", y 98[7], "sobre Derecho de Organización y Negociación Colectiva".[8]

(iii) La Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, en su artículo 23 apartado 4°, dispone: “Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.”

(iv) La Convención Europea aprobada por el Consejo de Europa en 1950, señala en su artículo 11.1 que “toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación, comprendiendo el derecho de fundar, con otros, sindicatos y adherirse a ellos, para la defensa de sus intereses”.

(v) El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, en su artículo 22 consagra el derecho de toda persona a “fundar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses” y que para su ejercicio “sólo podrá estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad pública o del orden público, para proteger la salud o la moral pública”.

(vi) El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, aprobado por la Organización de las Naciones Unidas en diciembre de 1966 reconoce en su artículo 8° el derecho de toda persona a fundar sindicatos, afiliarse a ellos, formar federaciones y confederaciones, el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y el derecho a huelga.

(vii) La Convención Americana de Derechos Humanos, conocida como Pacto de San José de Costa Rica, de noviembre 22 de 1969, mejor conocido como, consagra en su artículo 16 la libertad de asociación.

(viii) El Convenio 154[9] de la OIT y la Recomendación 163 de 1981[10], regulan la negociación colectiva.

3.3. Según la jurisprudencia de esta corporación, el núcleo esencial de la libertad sindical lo integran los siguientes atributos:

“i) El derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la

libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones;

ii) La facultad de constituir y organizar estructural y funcionalmente las referidas organizaciones y conformarlas automáticamente como personas jurídicas, sin la injerencia, intervención o restricción del Estado;

iii) El poder de las organizaciones de trabajadores de determinar: el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusión de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros aspectos que atañen con su estructura, organización y funcionamiento, que deben ser, en principio, libremente convenidos por los miembros de las asociaciones sindicales al darse sus propios estatutos o reformarlos, salvo las limitaciones que válidamente pueda imponer el legislador conforme al inciso 2° del art. 39;

iv) La facultad de las asociaciones sindicales para formular las reglas relativas a la organización de su administración, así como las políticas, planes y programas de acción que mejor convengan a sus intereses, con la señalada limitación;

v) La garantía de que las organizaciones de trabajadores no están sujetas a que la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sea ordenada por la autoridad administrativa, sino por vía judicial;

vi) El derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales;

vii) La inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical”[11].

3.4. De estas características, también se ha establecido que la libertad sindical no es un derecho absoluto, “en la medida en que la propia Constitución establece como limitación, concretable por el legislador, que ‘la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos’ (art. 39 inciso 2) y que, los Convenios Internacionales sobre derechos humanos autorizan que por

vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. Por lo tanto, se advierte, que las aludidas restricciones o limitaciones no pueden, en modo alguno, afectar lo que se considera el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de modo que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio"[12].

Para esta Corte, el marco regulatorio expedido por el legislador "debe respetar la autonomía de que gozan los sindicatos para establecer sus reglamentos, los requisitos de admisión de afiliados y su forma de gestión administrativa y financiera, en desarrollo del principio de no injerencia del Estado en el funcionamiento de tales organizaciones, a que ya se ha hecho referencia"[13].

El reconocimiento a la libertad sindical se ha consagrado en múltiples constituciones del mundo como "derecho fundamental"[14], del cual no solo es titular el trabajador individualmente considerado, sino también la agremiación, asociación o "sindicato".

3.5. Respecto de la procedencia de la acción de tutela para amparar derechos sindicales, es de recordar que, en términos generales dicha acción no opera cuando existen otros medios judiciales de defensa[15], siempre y cuando esos medios sean eficaces e idóneos para la protección real de los derechos constitucionales fundamentales.

Esta Corte, en sentencia T-441 de julio 3 de 1992, M. P. Alejandro Martínez Caballero, puntualizó: "… es claro que no en todas las ocasiones en que una resolución administrativa sea la causante de la violación o amenaza de un derecho constitucional fundamental y que sea posible su cuestionamiento a través de las vías de los recursos ordinarios, puede el Juez de Tutela desechar la protección del derecho constitucional fundamental, pues es necesario realmente verificar en el caso concreto si los recursos a que alude la normatividad son verdaderos medios de defensa que le garanticen a la persona el goce pleno de su derecho."

3.6. En punto de la defensa del derecho de asociación sindical, esta Corte se ha pronunciado en decisiones de constitucionalidad declarando inexequibles normas que restringían, sin fundamento constitucional alguno, derechos derivados de la asociación

sindical.

Entre ellas la sentencia C-567 de 2000 antes citada, declaró inexequible el numeral 1º del artículo 26 del Decreto Ley 2351 de 1965 que disponía que en una misma empresa no podían coexistir dos o más sindicatos de base. Aquí la Corte consideró que este precepto limitaba el derecho de los trabajadores a establecer las organizaciones sindicales que estimen convenientes, advirtiendo que la garantía de la libertad sindical y la protección del derecho fundamental de sindicalización constituyen la regla general, de manera que toda limitación ha de estar constitucionalmente justificada, como ocurre en general cada vez que se procure introducir limitaciones legales al ejercicio de derechos fundamentales.

En la misma providencia citada, se declaró inexequible el numeral 3º del artículo 26 del Decreto Ley 2351 de 1965, que disponía que si ninguno de los sindicatos agrupaba a la mayoría de los trabajadores de la empresa, la representación correspondería conjuntamente a todos ellos. El fundamento de esta inconstitucionalidad consistió en que, para la efectividad del ejercicio del derecho de asociación sindical, si un grupo de trabajadores constituye y se afilia a un sindicato, este tiene la representación "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"[16].

Adicionalmente, en la mencionada sentencia C-063 de 2008, fue declarado inexequible el numeral 2º del artículo 26 del Decreto Ley 2351 de 1965, que consagraba que cuando en una misma empresa coexistieren un sindicato de base y uno gremial o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, correspondía al sindicato que agrupara la mayoría de los trabajadores de dicha empresa.

Esta disposición le atribuía exclusivamente al sindicato mayoritario la plenitud de las facultades reseñadas en la norma laboral, autorizándole para presentar pliegos de peticiones, designar la comisión negociadora del pliego y nombrar conciliadores y árbitros; y, en caso de existir convención colectiva que regulare las condiciones de los asociados, estaba autorizado a denunciarla.

Para la corporación "la disposición demandada no tiene justificación constitucional…, pues

restringe a los sindicatos minoritarios el derecho a la negociación colectiva de manera irrazonable y desproporcionada. La Corte encuentra que efectivamente se presenta una incompatibilidad entre lo dispuesto en el artículo 39 de la Carta, que establece el derecho que tienen los trabajadores y empleadores 'a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado'; en el artículo 55 superior que 'garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales', y en el artículo 93 de la Constitución por desconocimiento de lo plasmado en el literal a) del numeral 2º del artículo 5º del Convenio 154 de 1981 de la OIT sobre la negociación colectiva que dispone que 'la negociación colectiva sea posibilitada a todos los empleadores y a todas las categorías de trabajadores de las ramas de actividad a que se aplique el presente Convenio'".

También debe mencionarse lo decidido por esta corporación en la sentencia C-797 de 2000 precitada, que declaró inexequible el parágrafo del artículo 376[17] del Código Sustantivo del Trabajo, que al consagrar las atribuciones exclusivas de las asambleas, había dispuesto que cuando en el conflicto colectivo esté comprometido un sindicato de industria o gremial que agrupe más de la mitad de los trabajadores de la empresa, estos integrarán la asamblea para adoptar pliegos de peticiones, designar negociadores y asesores y optar por la declaración de huelga o someter el conflicto a decisión arbitral.

Como se observa, la protección a la garantía de asociación sindical ha sido amplia en la jurisprudencia constitucional colombiana.

Cuarta. Negociación colectiva de trabajo. Reiteración de jurisprudencia.

El artículo 55 de la Constitución Política "garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley", imponiéndole al Estado el deber de "promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo".

El artículo 2° del Convenio 154 de la OIT, hace referencia a la negociación colectiva "como un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros"[18].

Respecto de este Convenio 154, es de recordar que para esta Corte “no cabe duda que hace parte de la legislación interna, tanto a la luz del artículo 53 constitucional, como por haber sido aprobado por medio de la Ley 524 de 1999[19], sin embargo, hasta la fecha esta Corporación no ha declarado que haga parte integrante del bloque de constitucionalidad ni en sentido estricto ni en sentido lato. En efecto, en la sentencia C-161 de 2000 en la cual se examinó la exequibilidad del Convenio 154 y de su ley aprobatoria no hubo un pronunciamiento de esta Corporación, y sentencias posteriores en las cuales se ha hecho alusión al mismo tampoco han dilucidado el extremo en cuestión”[20].

Igualmente, “a pesar que expresamente no se ha hecho una manifestación en tal sentido es posible verificar que esta Corporación en algunas decisiones ha empleado sus estipulaciones para establecer el alcance del derecho de negociación colectiva[21], tal como ocurre por ejemplo en las sentencias C-1234 de 2005[22] y SU-1185 de 2001[23]. Esta Corporación entiende que tal utilización se ajusta al carácter del Convenio 154 de la OIT pues si bien es un tratado internacional sobre un derecho humano -el derecho de negociación colectiva- no prohíbe su suspensión bajo los estados de excepción y en consecuencia no hace parte del bloque de constitucionalidad en sentido estricto”[24].

Son estrechas las relaciones entre el derecho de asociación sindical y el de negociación colectiva, pues como ya lo ha considerado la Corte[25], el derecho a la negociación colectiva es consustancial al de asociación sindical, en cuanto aquel hace efectiva la misión sindical de representar y defender los intereses de sus afiliados, materializando el derecho a la igualdad, si se tiene en cuenta que dicha organización se sitúa en plano de igualdad frente al empleador.

Con todo, siendo clara la relación entre estos derechos, cada uno conserva su esencia. Así, el de asociación sindical persigue asegurar la libertad sindical, mientras el de negociación colectiva constituye un mecanismo para regular las relaciones laborales; en tanto el de asociación sindical es fundamental, el de negociación colectiva prima facie no lo es, aunque puede adquirir tal condición cuando su vulneración implique la amenaza del derecho al trabajo o a la asociación sindical[26].

Los derechos de asociación sindical y de negociación colectiva no son absolutos, pues además de la restricción que significa el respeto por otros derechos, este último puede ser,

según la Constitución, limitado por la ley bajo la condición de que tal reserva sea razonable, proporcional y justificada, en cuanto busque proteger otros bienes constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos de la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica o la función social de las empresas, entre otros[27].

En cuanto a las fuentes internacionales, el Convenio 87 de la OIT se refiere a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y el Convenio 98 al derecho de sindicalización y de negociación colectiva. Sobre estos dos instrumentos, la Corte ha estimado que forman parte del bloque de constitucionalidad, en cuanto se refieren a derechos humanos fundamentales como el trabajo mismo, la libertad sindical y la aplicación de los principios de derechos de sindicalización colectiva[28].

El artículo 4° del Convenio 98 dispone que deben adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con el fin de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones de empleo. Este convenio hace hincapié en la autonomía de las partes y en el carácter voluntario de las negociaciones.

Cabe recordar finalmente la Recomendación 163 de la OIT, que entre los medios sobre el fomento de la negociación colectiva contempla adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales, en la medida en que resulte necesario y apropiado, para que “a) las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores sean reconocidas a efectos de la negociación colectiva; b) en los países en que las autoridades competentes apliquen procedimientos de reconocimiento a efectos de determinar las organizaciones a las que ha de atribuirse el derecho de negociación colectiva, dicha determinación se base en criterios objetivos y previamente definidos, respecto del carácter representativo de esas organizaciones, establecidos en consulta con las organizaciones representativas de los empleadores y de los trabajadores”[29].

Esta Recomendación también consagra, entre otros asuntos, que en los países en los que la negociación colectiva se desarrolle en varios niveles, las partes negociadoras deberán

procurar que exista coordinación entre ellas.

Quinta. Convención colectiva de trabajo. Reiteración de jurisprudencia.

De acuerdo con el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, la Convención Colectiva de Trabajo es la celebrada “entre uno o varios patronos o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”.

Según el inciso 2° del artículo 435 del mismo Código, de llegarse a un acuerdo total o parcial sobre el pliego de peticiones, se firmará la convención colectiva que constituye una norma jurídica dictada por la empresa y los trabajadores, a través de un acuerdo de voluntades reglado y formal, que se convierte en fuente autónoma de derecho[30] dirigida a regular las condiciones de trabajo, con sujeción a los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de los trabajadores.

Esto lo ha ratificado la jurisprudencia[31] cuando afirmó que la convención colectiva: “Es un instrumento de gran importancia en la regulación de derechos en las relaciones obrero-patronales; tiene como referente constitucional el artículo 55 Superior en cuanto se garantiza el derecho de negociación colectiva; por su origen y finalidad carece del alcance nacional de las leyes; las partes que la celebraron, son las llamadas, en principio, a fijar su sentido y alcance, y se trata de una prueba de las obligaciones entre las partes, de suerte que cuando el derecho pretendido tiene como base una convención colectiva, no puede menos que acreditarse en juicio, toda vez que es fuente de derechos para quien la invoca en su favor y la prueba de la misma será su texto auténtico y el del acta de su depósito oportuno ante la autoridad competente, o cuando menos la certificación sobre el hecho del depósito, admitiéndose también la copia o la fotocopia simple siempre y cuando contenga la constancia del depósito[32].”

Así, a la luz de la ley, la jurisprudencia y la doctrina, la Convención Colectiva de trabajo, a la vez que pone fin a un conflicto colectivo de trabajo, constituye fuente formal de derecho para regular las relaciones laborales entre las partes, fruto del acuerdo de voluntades entre empleadores y sindicatos de trabajadores[33].

Sintetizando lo expuesto en esta providencia, se observa que el derecho de asociación

sindical – garantía fundamental que ha sido calificado por esta corporación como un "derecho subjetivo, de carácter voluntario, relacional e instrumental"[34] – no se agota en 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 y los intereses de cada individuo y comporta, además, su real y efectivo ejercicio, el cual se materializa a través de la negociación colectiva y de la convención colectiva de trabajo, instrumento de trascendental importancia en las relaciones colectivas de trabajo que concreta la paz en el ámbito laboral por medio del mutuo acuerdo.

Así, como esta Sala expresó en el fallo T-251 de 2010, en una misma empresa pueden existir dos o más sindicatos y varias convenciones colectivas de trabajo.

Sexta. Carencia actual de objeto. Hecho superado.

La acción de tutela fue creada como un instrumento preferente y sumario con el fin de proteger los derechos constitucionales fundamentales de las personas ante su vulneración o amenaza, actual o inminente. Ahora bien, si durante su trámite la causa de la conculcación o del riesgo cesa o desaparece por cualquier causa, la acción pierde su razón de ser, pues no subsiste materia jurídica sobre la cual pronunciarse. Cuando esto ocurre, surge el fenómeno de la carencia actual de objeto que se especifica en dos eventos: el hecho superado y el daño consumado.

Al respecto, en la sentencia T-308 de abril 11 de 2003, M. P. Rodrigo Escobar Gil, esta corporación indicó:

"… cuando la situación de hecho que causa la supuesta amenaza o vulneración del derecho alegado desaparece o se encuentra superada, la acción de tutela pierde toda razón de ser como mecanismo más apropiado y expedito de protección judicial, por cuanto… la decisión que pudiese adoptar el juez respecto del caso concreto resultaría a todas luces inocua, y por consiguiente contraria al objetivo constitucionalmente previsto para esta acción."

También ha expuesto la Corte Constitucional que el hecho superado se presenta cuando "en el entre tanto de la interposición de la demanda de tutela y el momento del fallo del juez de amparo, se repara la amenaza o vulneración del derecho cuya protección se ha

solicitado”[35].

Observando lo igualmente manifestado por este tribunal en ocasiones recientes[36], recuérdese que el artículo 86 de la Constitución señala que toda persona puede reclamar la protección inmediata de sus derechos fundamentales, cuando estos resulten vulnerados o amenazados por la acción o la omisión de cualquier autoridad pública o de particulares, en los casos previstos al efecto, mediante un amparo que consiste en una orden para que el sujeto contra quien se reclama la tutela cese el quebrantamiento o la amenaza.

Como igualmente se ha indicado en varios fallos recientes, existen eventos en los que el amparo solicitado se torna innecesario debido a que la amenaza, la omisión o el hecho generador de la acción, ha desaparecido en el transcurso de esta y no procede ordenar que se realice algo que ya ha sido efectuado[37].

Acorde al referido artículo 86 superior, la Corte ha expresado que la acción de tutela, por regla general, tiene un carácter eminentemente preventivo y no indemnizatorio[38], como quiera que su finalidad constitucional se encamina a evitar que se concrete el peligro o la violación que conculque un derecho fundamental, mediante la protección inmediata[39].

En aquellas situaciones en las cuales el daño se consumó o la presunta vulneración o amenaza fue superada con la satisfacción o salvaguarda de las garantías invocadas, se presenta una sustracción de materia o carencia de objeto, donde ya no tendría razón ni sentido que el juez impartiese las órdenes pretendidas, aún en caso de concluir que la acción prosperaría[40].

La jurisprudencia de esta corporación ha precisado que la sustracción de materia por carencia de objeto, que conlleva que las órdenes sean inocuas[41], no deja sin embargo de tener diferenciación según el momento en el cual se satisface o conculca definitivamente un derecho.

Así, cuando se constata que al momento de la interposición de la acción, i) el daño estaba consumado, o ii) la pretensión resultó satisfecha, aquélla se torna improcedente, habida cuenta de que su finalidad es preventiva y no indemnizatoria, correspondiendo al juez realizar un análisis que constate la definitiva afectación al derecho y, en tal caso, declarar la improcedencia de la acción de tutela.

Si la satisfacción o el menoscabo se presentan durante el trámite de las instancias o en sede de revisión, surge la carencia actual de objeto, que hace ineficaz la tutela, al existir un hecho superado si se restableció la garantía invocada, o un daño consumado al no quedar opción de restablecimiento o defensa. Empero, aunque en aquellas situaciones no sea factible determinar una medida de protección, el juez debe declarar la carencia actual de objeto por daño consumado y solo disponer lo que aún fuere pertinente, en cabal atención de las particularidades del caso concreto[42], pero sin perder de vista la ineficacia o inanidad de alguna orden para la defensa y protección de derechos fundamentales, finalidad última de la acción de amparo.

Sexta. Caso concreto.

En el caso que se revisa se buscaba determinar si la conducta de General Motors Colmotores S. A., al negarse a negociar la convención colectiva presentada por SINTRAGMCOL en marzo 12 de 2012, constituía violación de los derechos de asociación y negociación colectiva del sindicato, y si la Resolución 1438 de septiembre 12 de 2012 del Ministerio de Trabajo que absolvió a la empresa (confirmada por las resoluciones 99 de febrero 11 de 2013 y 188 de febrero 28 de 2013), vulneraba el derecho de defensa de aquella organización.

La empresa argumentó en su defensa, i) la existencia de una convención colectiva vigente con SINTRAIME y un pacto colectivo con los trabajadores de la empresa, instrumentos de los cuales son beneficiarios los afiliados a SINTRAGMCOL; ii) la existencia de norma vigente (artículo 1° del Decreto 904 de 1951), que impide la existencia de más de una convención colectiva de trabajo en una misma empresa, y iii) la firmeza de la resolución 1438 (septiembre 12 de 2012) que la absolvió.

Por su parte el Ministerio de Trabajo expresó en su favor que la resolución atacada goza de presunción de legalidad hasta tanto sea declarada su nulidad por la autoridad judicial competente y que la empresa no violó el artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo.

En decisión de tutela, en abril 5 de 2013, el Tribunal Superior de Bogotá protegió los derechos al debido proceso y a la negociación colectiva del sindicato, ordenando a la empresa iniciar, en el término de 48 horas, la negociación del pliego de peticiones presentado por SINTRAGMCOL, decisión que fue confirmada por la Sala Laboral de la Corte

Suprema de Justicia en mayo 22 de 2013. Respecto de las resoluciones, la Corte Suprema de Justicia ordenó inaplicarlas, para que no produjeran efectos.

Por otra parte, sindicato y empresa han manifestado a esta Sala en sendos escritos que, en cumplimiento de la anterior decisión adelantaron las negociaciones del pliego de peticiones presentado por SINTRAGMCOL y como consecuencia de ello en mayo 15 de 2013 firmaron una Convención Colectiva de Trabajo con SINTRAIME y SINTRAGMCOL, instrumento con vigencia de dos (2) años (de 15 de mayo 2013 a 30 de abril 2015), cuya copia y registro de depósito anexaron.

Respecto de la resolución 1438 de septiembre 12 de 2012 del Ministerio de Trabajo, que absolvió a la empresa por la eventual violación del artículo 433 del Código Sustantivo del Trabajo, esta no produce efecto alguno por cuanto los hechos que dieron origen a la queja que generó el acto administrativo desaparecieron.

Lo mismo ha de expresarse respecto de las resoluciones 99 de febrero 11 de 2013 y 188 de febrero 28 de 2013, que confirmaron la precedente.

Lo anterior significa que la eventual vulneración de los derechos del sindicato accionante ha cesado y el objetivo que perseguía esta organización, de negociar la convención colectiva de trabajo con la empresa, se ha logrado. Es más, como lo exponen las partes, ya existe una convención colectiva de trabajo suscrita entre ellas, lo que quiere decir que el conflicto colectivo de trabajo se ha resuelto satisfactoriamente entre trabajadores y empresa.

Por ello lo que corresponde a esta Sala es declarar la carencia actual de objeto por hecho superado, como en efecto se hará.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE

Primero. DECLARAR la carencia actual de objeto por hecho superado.

Segundo. Por Secretaría General de esta corporación, LÍBRESE la comunicación indicada en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese y cúmplase.

NILSON PINILLA PINILLA

Magistrado

JORGE IGNACIO PRETELT CHALJUB

Magistrado

Con aclaración de voto

ALBERTO ROJAS RÍOS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metal Mecánica, Metálica, Metalúrgica y Siderúrgica, Electrometálica y Ferroviaria, Comercializadoras, Transportadoras, Afines y Similares del Sector.

[2] "Decreto 1373 de mayo 26 de 1966 del Ministerio de Trabajo, Artículo 11. 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 sindicatos gremiales o de industria, la representación de los trabajadores, para todos los efectos de la contratación colectiva, corresponderá al sindicato que agrupe a la mitad más uno de los trabajadores de dicha empresa. En este evento el sindicato mayoritario deberá avisar a los otros sindicatos, con treinta (30) días de anticipación, la fecha en que ha de celebrarse la

asamblea general que debe aprobar el pliego de peticiones, a fin de que éstos puedan enviar, si así lo acuerdan, los puntos o materias que les interesen. La asamblea general decidirá por mayoría de votos si los incluye en el pliego o los rechaza, indicando en este último caso las razones que determinen su negativa.

3. Si los sindicatos minoritarios no solicitan al mayoritario la inclusión de sus peticiones en el pliego, se entenderá que no tienen interés en la negociación colectiva.

Parágrafo. Cuando el setenta y cinco por ciento (75%) o más de los trabajadores de determinado oficio o especialidad al servicio de una empresa estén afiliados a un solo sindicato, el pliego de peticiones que éste le presenta a la empresa deberá discutirse directamente con ese sindicato, y el acuerdo a que se llegue formará un capítulo especial de la respectiva convención colectiva de trabajo.

4. Cuando la representación de los trabajadores para la negociación de un pliego de peticiones deba ejercerse conjuntamente por no agrupar un solo sindicato a la mayoría de los trabajadores de la empresa, se procederá así:

a. Se integrará una comisión redactora del proyecto de pliego, formada por sendos representantes de los sindicatos, todos los cuales deben ser trabajadores de la respectiva empresa. Esta comisión dispondrá de un término máximo de treinta (30) días para acordar el pliego de peticiones. El proyecto de pliego debe ser convenido por mayoría y sometido luego a la aprobación de las asambleas generales de los distintos sindicatos, antes de su presentación al patrono.

Elaborado y aprobado el pliego de peticiones en la forma indicada anteriormente, se designará la comisión negociadora del mismo, compuesta de tres miembros elegidos en asamblea conjunta del personal sindicalizado y en proporción al número de afiliados que tenga cada uno de ellos en la empresa. Esta asamblea deberá ser presidida por el Inspector del Trabajo y efectuarse dentro de un término no mayor de treinta (30) días, contados a partir de la fecha en que el pliego quede acordado por la comisión redactora.

b. Si el pliego de peticiones no quedare elaborado y aprobado en la forma prevista anteriormente, la representación corresponderá al sindicato que elijan en asamblea general los trabajadores sindicalizados de la empresa, por mayoría absoluta, en votación secreta y

papeleta escrita, bajo la vigilancia de un Inspector del trabajo, quien la convocará a solicitud de cualquiera de las organizaciones sindicales y se celebrará en la ciudad donde tenga su domicilio principal la empresa.

El sindicato así elegido, deberá incluir en el pliego de peticiones, además de sus puntos, aquellos que las demás organizaciones sindi8cales de la Empresa consideren como específicos de su ocupación, especialidad, oficio y remuneración y aceptará la asesoría de sendos representantes de estas organizaciones, para la inclusión de sus puntos dentro del pliego general y la negociación correspondiente. Estos asesores deberán ser trabajadores de la empresa.

El sindicato que lleve la representación comunicará a los otros sindicatos por escrito, con treinta (30) días de anticipación, la elaboración del pliego, a fin de que éstos puedan presentarle oportunamente sus puntos específicos, para lo cual dispondrán de un plazo de diez 10) días, contados a partir del día en que reciban la comunicación de aquel.

Parágrafo. El Ministerio del Trabajo determinará en cada caso, de oficio o a solicitud de parte, a qué sindicato corresponde la representación de los trabajadores, previa la investigación que realice la División de Asuntos Colectivos."

[3] Convenio Relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización, adoptado en San Francisco, en la 31ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 9 de julio de 1948, que entró en vigencia el 4 de julio de 1950, fue aprobado por Colombia mediante Ley 26 de 1976 y ratificado el 16 de noviembre de 1976.

[4] Subrogado por el 38 de la Ley 50 de 1990 y modificado por el 1° de la Ley 584 de 2000.

[5] C-385 de abril 5 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

[6] Ib.

[7] Convenio Relativo a la aplicación de los principios de sindicación y negociación colectiva, adoptado en Ginebra, en la 32ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 1° de julio de 1949, que entró en vigencia el 18 de julio de 1951, fue aprobado por Colombia mediante Ley 27 de 1976 y ratificado el 16 de noviembre de 1976.

[8] Los Convenios 87 y 98 integran el bloque de constitucionalidad (artículo 93 superior) en sentido estricto; Cfr. sentencia C-466 de mayo 14 de 2008, M. P. Jaime Araújo Rentería.

[9] Convenio sobre el fomento de la negociación colectiva, adoptado en Ginebra en la 67ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 3 de junio de 1981, que entró en vigencia el 11 de agosto de 1983, aprobado por Colombia mediante Ley 524 de 1999 y ratificado el 8 de diciembre 2000. Ley y Convenio fueron declarados exequibles en sentencia C-161 de febrero 23 de 2000, M. P. Alejandro Martínez Caballero.

[10] Convocada en Ginebra en junio 3 de 1981, por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y adoptada en la 67ª reunión de la Conferencia General de la OIT.

[11] C-797 de junio 29 de 2000, M. P. Antonio Barrera Carbonell, antes citada.

[13] C-201 de marzo 19 de 2002, M. P. Jaime Araújo Rentería.

[14] Ese carácter también ha sido reconocido por la jurisprudencia constitucional. Cfr. T-418 de junio 19 de 1992, M. P. Simón Rodríguez Rodríguez.

[15] T-003 de mayo 11 de 1992, M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

[16] C-567 de 2000, antes citada.

[17] Modificado por el artículo 16 de la Ley 11 de 1984.

[18] C-063 de enero 30 de 2008, M. P. Clara Inés Vargas Hernández y C-161 de 2000, ya referidas.

[19] “Así se reconoce en la sentencia C-1234 de 2005.”

[20] Cfr. Las alusiones al Convenio 154 en los fallos C-1234 de 2005, SU-1185 de noviembre 13 de 2001, M. P. Rodrigo Escobar Gil y T-809 de agosto 5 de 2005, M. P. Manuel José Cepeda Espinosa.

[21] “Precisamente la jurisprudencia constitucional ha entendido que el derecho de negociación colectiva no se agota en la celebración de convenciones o pactos colectivos en

virtud de la definición amplia del derecho en cuestión contenida en los artículos 2º y 6º del Convenio, sobre esta aspecto son esclarecedoras las sentencias SU-1185 de 2001 y C-1234 de 2005."

[22] "En esta decisión la Corte se pronuncia in extenso sobre el alcance del Convenio 154 de la OIT para establecer el alcance del derecho a la negociación sindical con ocasión del examen de constitucionalidad del artículo 416 del C.S.T.."

[23] "En esta sentencia se emplea el artículo 2º del Convenio 154 para definir el derecho de negociación colectiva."

[24] Cfr. C-280 de 2007, anteriormente referida.

[25] C-009 de enero 29 de 1994, M. P. Antonio Barrera Carbonell y C-112 de marzo 25 de 1993, M. P. Hernando Herrera Vergara; entre otras.

[26] Ver C-1050 de octubre 4 de 2001, M. P. Manuel José Cepeda; C-161 de 2000, citada; T-418 de junio 19 de 1992, M. P. Simón Rodríguez Rodríguez y SU-342 de agosto 2 de 1995, M. P. Antonio Barrera Carbonell.

[27] C-280 de abril 18 de 2007, M. P. Humberto Sierra Porto.

[28] Cfr. T-441 de 2000, SU-342 de 1995 y T-418 de 1992, anteriormente citadas.

[29] C-063 de 2008, ya citada.

[30] SU-1185 de 2001, ya referida.

[31] Cfr. sentencias de abril 21de 2004, M. P. Carlos Isaac Nader (rad. 20.721) y abril 7 de 1995, M. P. Rafael Méndez Arango (rad. 7.243).

[32] "Así lo ha señalado la CSJ, en Sala de Cas. Laboral, en sentencias mayo 20 de 1976, de mayo 16 de 2001 y de diciembre 14 de 2001."

[33] Cfr. sentencia de la Corte Suprema de Justicia de abril 7 de 1995 (rad. 7243), ya citada.

[34] T-656 de 2004, ya referida.

[35] Cfr. T-612 de septiembre 2 de 2009, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[36] Cfr. T-005 de enero 16 de 2012, M. P. Nilson Pinilla Pinilla.

[37] Al respecto pueden consultarse, entre muchas otras sentencias, las proferidas en 2011 T-035 de febrero 3, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto; T-087 de febrero 15, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-108 de febrero 23, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; T-199 de marzo 23, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-201 de marzo 23 y T-271 de abril 11, M. P. Nilson Pinilla Pinilla; T-291 de abril 14, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub; T-309 de abril 28, T-504 de junio 30 y T-546 de septiembre 1º, M. P. Huberto Antonio Sierra Porto; y T-743 de octubre 3, M. P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub.

[38] Cfr. T-083 de febrero 11 de 2010, M. P. Humberto Antonio Sierra Porto.

[39] Cfr. T-943 de diciembre 16 de 2009, M. P. Mauricio González Cuervo.

[40] Cfr. T-659 de agosto 15 de 2002, M. P. Clara Inés Vargas Hernández.

[41] Cfr. T-083 de 2010, ya referida.

[42] En la precitada sentencia T-083 de 2010, se indicó que a los jueces de instancia y a la Corte Constitucional les concierne, (i) pronunciarse de fondo acerca del daño consumado y si existió violación de derechos, para determinar si en las instancias el amparo debió ser concedido; (ii) instar a la parte demandada para que se abstenga de incurrir en hechos similares a los planteados en la demanda; (iii) informar al actor o a su familia sobre los medios de reparación del daño; (iv) compulsar copias a las autoridades obligadas a investigar las actuaciones objeto de la acción, cuando a ello haya lugar; y lo demás que se considere pertinente, para proteger “la dimensión objetiva” de la garantía que fue conculcada.