COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia C/201/02

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de constitucionalidad
Referencia	C/201/02
Expediente	—
Fecha	—
Sala	Sala Plena
Magistrado ponente	Dr JAIME ARAUJO RENTERIA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho De Asociacion Sindical
- Principio De Autonomia Sindical
- /Derechos De Asociacion Y Libertad Sindical
- Derechos De Asociacion Y Libertad Sindical
- Derecho De Asociacion Sindical Frente A Reestructuracion De Entidades Publicas
- Reestructuracion De Entidades Publicas

Resumen del caso (según la propia sentencia)

La Corte resolvió: declarar EXEQUIBLE la expresión “ Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados ” contenida en el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo.

Texto completo

C-201-02 _____REF Sentencia C-201/02 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Convenios de la OIT PRINCIPIO DE AUTONOMIA SINDICAL -Alcance /DERECHOS DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL -No son absolutos /DERECHOS DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL -Restricciones por el legislador El artículo 39 de la Constitución, así como el instrumento citado, consagran el principio de autonomía sindical o de no intervención del Estado en los asuntos propios de dichas organizaciones, según el cual éstas pueden constituirse sin injerencia o autorización previa, así como redactar sus estatutos y reglamentos, sin más limitaciones que el orden legal y los principios democráticos. De igual forma, se concluye que un sindicato nace a la vida jurídica desde el momento mismo de su fundación. Sin embargo, lo anterior no significa que los derechos fundamentales de asociación y de libertad sindical sean de carácter absoluto. Por el contrario, son relativos y, en consecuencia, pueden sufrir restricciones por parte del legislador, siempre y cuando no se vulnere su núcleo esencial.

DERECHOS DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL -Regulación legislativa sobre número de trabajadores para constituir una organización /DERECHOS DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL -Límites a marco regulatorio del legislador Corresponde al legislador “la responsabilidad de establecer, por medio de la ley, los preceptos que desarrollen la garantía de la libertad sindical en aspectos tales como el número de trabajadores que se requieren para constituir una organización sindical, el domicilio, estatutos, número de representantes y sus fueros, etc., es decir, en

aspectos que permitan la realización plena del derecho de asociación sindical y la efectividad de su ejercicio.” No obstante lo anterior, la Corte hace énfasis en que 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.

DERECHOS DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL -Constitución sujeta a marco regulatorio general del legislador La Carta Política protege el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos sin intervención del Estado, pero con sujeción a un marco regulatorio general cuya expedición compete al legislador.

SINDICATO -Número mínimo de afiliados para constitución o subsistencia DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL FRENTE A REESTRUCTURACION DE ENTIDADES PUBLICAS -No restricción ilegítima en principio En principio, los procesos de reestructuración de las entidades públicas no constituyen una restricción ilegítima al derecho de asociación sindical, en la medida en que, con ellos, no se persigue la reducción de la planta de personal a fin de impedir la constitución de un sindicato de trabajadores, ni tienen el propósito de que este último incurra en una causal de disolución por quedar reducido a un número inferior a 25 afiliados.

REESTRUCTURACION DE ENTIDADES PUBLICAS -Justificación CARRERA ADMINISTRATIVA EN REESTRUCTURACION DE ENTIDADES PUBLICAS -Interés particular cede CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD -Carácter abstracto /CONTROL DE CONSTITUCIONALIDAD -Improcedencia sobre una mera hipótesis de aplicación de la norma o eventualidad LIBERTAD SINDICAL FRENTE A REESTRUCTURACION DE ENTIDADES PUBLICAS -Procedencia de la tutela frente a eventual vulneración DERECHOS DE ASOCIACION Y LIBERTAD SINDICAL -Mecanismos de protección SINDICATO DE BASE -Razonabilidad del número mínimo de afiliados para constitución SINDICATO -Razonabilidad de número no inferior a veinticinco afiliados para constitución o subsistencia SINDICATO -Disolución por reducción de afiliados SINDICATO -Disolución, liquidación y cancelación de personería por declaración judicial HUELGA POR SINDICATO -Imputación al empleador por incumplimiento de obligaciones salariales DERECHO DE HUELGA -Contenido y alcance DERECHO DE HUELGA -Definición del núcleo esencial /HUELGA -Equilibrio de cargas /HUELGA -Límites La Corte sostuvo que el núcleo esencial del derecho de huelga consiste en “la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. El punto es que la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado.” HUELGA POR SINDICATO -Entendimiento de la expresión “obligaciones salariales” HUELGA POR SINDICATO -Concepto de “salario” SALARIO -Remuneración por el trabajo realizado HUELGA -Ejercicio por incumplimiento de obligaciones distintas a las económicas Sin ignorar, por supuesto, que el derecho a recibir oportunamente el salario constituye no sólo un medio de subsistencia sino de dignificación del trabajo y la vida humana, la Corte considera que la huelga puede ejercerse por los trabajadores afectados por el incumplimiento de obligaciones distintas a las meramente económicas tales como, por ejemplo, el pago de los aportes al sistema de seguridad social o, en general, cualquier deuda insoluta por parte del empleador distinta al salario o a los factores salariales, a que puedan tener derecho los trabajadores por disposición legal, contractual o reglamentaria. Lo anterior no significa que cualquier incumplimiento de las obligaciones del empleador justifique la huelga, por lo cual corresponde a la autoridad competente determinar, en cada caso, el mérito de las razones que conducen a la suspensión colectiva del trabajo.

HUELGA POR SOLIDARIDAD -Definición La huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados.

DERECHO DE HUELGA -Nueva dimensión constitucional HUELGA POR SOLIDARIDAD -Sustento constitucional SINDICATO -Cancelación o suspensión de personería jurídica por vía judicial SINDICATO -Causales de disolución SINDICATO -Facultad del Ministerio de Trabajo o quien demuestre interés jurídico de solicitar disolución, liquidación y cancelación de inscripción en registro sindical SINDICATO -Solicitud del Ministerio de Trabajo o quien demuestre interés jurídico de disolución ante juez laboral MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL EN MATERIA DE SINDICATO -Solicitud de disolución ante el juez respectivo SINDICATO -Solicitud del empleador de disolución ante juez laboral FUERO SINDICAL DEL EMPLEADO PUBLICO -Ampliación por la Constitución NEGOCIACION COLECTIVA EN SINDICATO DE EMPLEADO PUBLICO -No es un derecho DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -Garantía DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO -Negociación libre y voluntaria con empleadores de condiciones laborales CONVENCION COLECTIVA -Celebración /FUERO CIRCUNSTANCIAL- Finalidad SINDICATO DE EMPLEADO PUBLICO -No presentación de pliego de condiciones ni celebración de convenciones colectivas DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA EN SINDICATO DE EMPLEADO PUBLICO -Restricción DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA -Distinción entre trabajadores oficiales y empleados públicos DERECHO DE NEGOCIACION COLECTIVA EN SINDICATO DE EMPLEADO PUBLICO -Legislador puede permitir presentación de pliego de condiciones FUERO SINDICAL -Finalidad FUERO SINDICAL -Ius variandi no puede ejercerse por empleador sin autorización judicial /FUERO SINDICAL -Negativa de permiso por juez para desmejorarlo sino comprobare justa causa DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Ejercicio a la luz de principios democráticos Los sindicatos no pueden contradecir, en ejercicio de la autonomía sindical, los principios rectores de una sociedad democrática sino, por el contrario, deben integrar a sus políticas y a su organización mecanismos para hacerlos efectivos, procurando así la efectiva participación de todos los trabajadores en las decisiones que los afectan, toda vez que los sindicatos a los que éstos pertenecen actúan como sus representantes en la consecución de condiciones laborales más favorables a sus intereses. Los principios pluralistas, democráticos y participativos tienen un alcance extenso, en la medida en que están llamados a aplicarse en los espacios más cercanos a la persona humana, como manifestación del “traslado de la democracia desde el ámbito del Estado hacia la sociedad.” DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Restricciones que no vulneren núcleo esencial DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Concreción de uso extensivo de la democracia En relación con el derecho de asociación sindical, el “uso extensivo de la democracia” se concreta en la adecuación de los estatutos del sindicato al orden legal y a los principios democráticos, así como en la oportunidad de todos los trabajadores de participar activamente dentro del mismo.

SINDICATO -Designación de miembros de comisión estatutaria de reclamos debe ser democrática FUERO SINDICAL -Existencia en una empresa de una sola comisión estatutaria La Corte encuentra razonable que sólo una comisión por empresa sea la encargada de llevar a cabo dicha labor de manera unificada, pues se trata de un mismo empleador el depositario de las diversas reclamaciones que puedan presentarse dentro de la empresa, lo cual no significa una restricción ilegítima a los derechos de asociación y libertad sindical. Nótese que el legislador no impone obstáculo alguno al ejercicio de las funciones que ejerce dicha comisión sino, por el contrario, garantiza la protección especial del fuero sindical para dos de sus miembros.

FUERO SINDICAL -Función de comisión estatutaria de reclamos La función que cumple la comisión de reclamos constituye un instrumento de vital importancia para hacer efectiva la participación de los trabajadores y los sindicatos en los asuntos que los afecta dentro de la empresa, en la medida en que pueden comunicar al empleador, a través suyo, su

inconformidad sobre las condiciones de trabajo y demás reclamaciones particulares que se presenten en la empresa para que él adopte, de manera unilateral o conjunta con el sindicato, una solución al respecto.

DERECHO A LA IGUALDAD EN SINDICATO -Reclamaciones de minoritarios y mayoritarios que coexistan en una misma empresa DERECHO A LA IGUALDAD EN SINDICATO -Designación de miembros de comisión estatutaria de reclamos DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Participación de sindicatos minoritarios en designación de miembros de comisión estatutaria de reclamos /SINDICATO -Participación del minoritario en designación de miembros de comisión estatutaria de reclamos LEY DE MAYORIAS EN AMBITOS POLITICO, SOCIAL O COMUNTARIO -No exclusión de minorías SINDICATO -Mecanismo antidemocrático de elección de miembros de comisión estatutaria de reclamos FUERO SINDICAL -Indemnización por despido ilegal FUERO SINDICAL -Finalidad y definición La institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por éste último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa, de conformidad con el inciso primero del artículo 408 del C.S.T.

ACCION DE REINTEGRO EN MATERIA DE FUERO SINDICAL -Legalidad del despido El trabajador aforado y el sindicato al que pertenece cuentan con un mecanismo de defensa -la acción de reintegro -,a través del cual pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización.

FUERO SINDICAL -Efectos jurídicos del despido ilegal FUERO SINDICAL -Daño es la medida del resarcimiento en materia de despido ilegal PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD EN LA INTERPRETACION Y APLICACION DE LAS FUENTES FORMALES DEL DERECHO FUERO SINDICAL -Indemnización integral por despido ilegal El daño sufrido por el trabajador aforado, provocado por el despido sin justa causa declarada mediante sentencia judicial, debe ser reparado de manera integral, esto es, de acuerdo con lo que se logre probar en cada caso, lo cual incluye, además del pago de los salarios no devengados, con sus reajustes y prestaciones, cualquier otro valor dejado de percibir o pagado por el trabajador, como consecuencia directa del despido injusto. Siendo entendido, además, que la reparación integral incorpora la correspondiente indexación.

Referencia: expediente D-3692 Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 359 parcial, 379-e parcial, 401 parcial, 405, 406 parcial, 408 parcial y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Demandante: Antonio Eduardo Bohórquez Collazos Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERIA Bogotá, D.C., diecinueve (19) de marzo de dos mil dos (2002).

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en cumplimiento de sus atribuciones constitucionales y legales y de los requisitos y trámites establecidos en el Decreto 2067 de 1991, ha proferido la siguiente SENTENCIA I. ANTECEDENTES En ejercicio de la acción pública de inconstitucionalidad, el ciudadano Antonio Eduardo Bohórquez Collazos demandó los artículos 359 parcial, 379-e parcial, 401 parcial, 405, 406 parcial, 408 parcial y 467 del Código Sustantivo del Trabajo, y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Cumplidos los trámites constitucionales y legales propios de los procesos de constitucionalidad, la Corte Constitucional procede a decidir acerca de la demanda en referencia.

II. PRECISION METODOLOGICA Para efectos de resolver la demanda y en procura de una mayor claridad metodológica, la Corte relacionará en cada acápite el texto de las disposiciones impugnadas - subrayándose lo

demandado -, el resumen del cargo o cargos de la demanda correspondientes, el concepto del Procurador y finalmente las consideraciones de la Corte.

Debe anotarse que a pesar de haberse oficiado oportunamente a distintas entidades públicas y organizaciones sindicales, ninguna de ellas intervino en el presente proceso para defender o impugnar la constitucionalidad de los preceptos acusados.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS 1. Competencia De conformidad con el numeral 5 del artículo 241 de la Constitución Política, corresponde a esta Corporación decidir sobre la constitucionalidad de las normas acusadas.

2. Artículos 359 parcial y 401-d parcial del Código Sustantivo del Trabajo “Artículo 359 . Número mínimo de afiliados. Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados ; y todo sindicato patronal no menos de cinco (5) patronos [hoy empleadores] independientes entre sí.” “ Artículo 401 .

Casos de disolución. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve: (...) d. Por reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco (25), cuando se trate de sindicatos de trabajadores .

2.1. La demanda Señala el actor que el artículo 359 y el literal d) del artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo vulneran los artículos 16 y 39 de la Carta Política puesto que limitan el derecho de asociación sindical y vulneran el libre desarrollo de la personalidad de los trabajadores. Después de relatar cómo las distintas entidades del Estado se han venido reduciendo de tamaño a raíz del ajuste fiscal decretado en la Ley 617/00, y de las continuas reestructuraciones, supresiones y fusión de cargos y dependencias oficiales producidas desde tiempo atrás, el demandante concluye que con tales hechos se impide la constitución de sindicatos en muchas entidades oficiales, debido al bajo número de trabajadores que laboran en ellas. Cita como ejemplo el caso de los departamentos y municipios en donde, según él, existen entidades con plantas de personal reducidas, lo cual limita el ejercicio del derecho de asociación sindical por cuanto las normas acusadas exigen para la constitución del sindicato mínimo 25 trabajadores, además de establecer, como causal de disolución del mismo, la reducción de los afiliados a un número inferior al anteriormente anotado.

Ante esta circunstancia, solicita a la Corte declarar la inconstitucionalidad de las normas acusadas o, en su lugar, la exequibilidad condicionada, señalando respecto del artículo 359 C.S.T., que “el número mínimo de miembros para conformarse o subsistir debe ser razonable, de conformidad con las circunstancias que rodean cada organización, o sustituyendo la cantidad consagrada, declarando que “debe ser de doce, esto es, los diez de la Junta Directiva más los dos de la Comisión estatutaria de reclamos.” Y en relación con el literal d) del artículo 401, que “el número mínimo de miembros para poder subsistir, esto es, no sufrir disolución, debe ser razonable, de acuerdo con las circunstancias que rodean a cada organización y la cuantificación de la planta de personal de la entidad donde tienen su asiento; al igual que debe condicionarse a que la reducción de miembros obedezca a la voluntad de la organización y no a la del empleador a través de la implementación de reestructuraciones que arrojen supresiones de cargos, o por persecución política o de otro tipo, o por la intimidación que ejerza el empleador. O si es del caso declarando que el número mínimo de miembros para no sufrir disolución sea el de doce, según lo sugerido en el punto que inmediatamente antecede.” 2.2. Concepto del Procurador General de la Nación En concepto No. 2695 recibido en esta Corporación el 22 de octubre de 2001, el Procurador solicitó a la Corte declarar la constitucionalidad de los artículos 359 parcial y 401-d parcial del Código Sustantivo del Trabajo, con fundamento en las siguientes razones:

La determinación del número mínimo de miembros como requisito para la conformación y subsistencia de un sindicato no corresponde fijarlo a la Corte Constitucional sino al legislador, “a menos que el número fijado por aquél se convierta en una forma de impedir la formación de sindicatos.” Considera el Procurador que el número fijado en las normas demandadas no vulnera el derecho de asociación sindical por cuanto “quienes no puedan constituir un sindicato de base o de empresa pueden vincularse a sindicatos de industria o actividad económica o a sindicatos de oficios varios,

garantizándose así el núcleo esencial del derecho de asociación, en su condición específica, de asociación sindical. Si ante las circunstancias a que alude el demandante, especialmente la relacionada con la reducción del tamaño de algunas entidades públicas, especialmente a nivel municipal, este requisito pudiera resultar inconveniente mas no inconstitucional, el espacio de discusión no es la vía de la acción pública de inconstitucionalidad, sino las vías políticas.” 2.3. El problema jurídico planteado Corresponde a la Corte decidir, en primer término, si compete al legislador determinar el número de trabajadores para constituir un sindicato y para que éste subsista, o si se trata de una injerencia indebida de aquél en asuntos que son privativos de la organización sindical; en segundo lugar, si es razonable, desde el punto de vista constitucional, el requisito según el cual se requiere un número mínimo de 25 trabajadores para constituir un sindicato, así como para que éste subsista, toda vez que la reducción de los afiliados a un número inferior al antes citado constituye una causal de disolución del mismo.

2.4. Competencia del legislador para establecer el marco regulatorio aplicable a los sindicatos Sostiene el demandante que las normas acusadas vulneran la Carta Política por cuanto es propio de la autonomía de los sindicatos determinar el número de afiliados que requieren para su constitución y su disolución, careciendo el legislador de competencia para regular tal asunto.

Para dilucidar lo anterior, la Corte estima necesario exponer unas consideraciones generales en relación con el derecho de asociación sindical y los límites que el legislador puede establecer a tal derecho.

El artículo 39 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental de asociación sindical en los siguientes términos: “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.

La cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial. 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.” El citado canon constitucional es concordante con el artículo 23-4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, según el cual "toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicalizarse para la defensa de sus intereses"

; el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales, que consagra el deber de los Estados Partes de garantizar el derecho de toda persona de formar y afiliarse a sindicatos; y el artículo 8 literal a) del Protocolo Adicional a la Convención Americana Sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Sociales, Económicos y Culturales (Protocolo de San Salvador), que incorporó a la Carta Americana el deber de las Partes de garantizar "

el derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y afiliarse al de su elección, para la protección y promoción de sus intereses ". Resulta conveniente reiterar la jurisprudencia constitucional en relación con el derecho de asociación sindical:

[1] “El art. 39 de la Constitución consagra el derecho fundamental de asociación sindical de los trabajadores, el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, dado que aquél consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir formalmente organizaciones permanentes que los identifiquen y los una, en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, sin autorización previa o la injerencia o intervención del Estado, o de los empleadores.

“En la sentencia T-441/92 [2] la Corte expresó, sobre el derecho de asociación sindical, lo siguiente: ‘Se concluye que el derecho de asociación sindical es un derecho subjetivo que tiene una función estructural qué desempeñar, en cuanto constituye una vía de realización y reafirmación de un Estado social y democrático de derecho, más aún cuando este derecho, que permite la integración del individuo a la pluralidad de grupos, no constituye un fin en sí mismo o un simple derecho de un particular, sino un fenómeno social fundamental en una sociedad democrática y, es más, debe ser reconocido por todas las ramas y órganos del poder público’.

‘La asociación sindical tiene un carácter voluntario, ya que su ejercicio descansa en una autodeterminación de la persona de vincularse con otros individuos y que perdura durante esa asociación’.

‘Tiene también un carácter relacional o sea que se forma de una doble dimensión. Ya que de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva’.

‘Tiene así mismo un carácter instrumental ya que se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social’.

“En el derecho de asociación sindical subyace la idea básica de la libertad sindical que amplifica dicho derecho, como facultad autónoma para crear organizaciones sindicales, ajena a toda restricción, intromisión o intervención del Estado que signifique la imposición de obstáculos en su constitución o funcionamiento.

Ello implica, la facultad que poseen las referidas organizaciones para autoconformarse y autoregularse conforme a las reglas de organización interna que libremente acuerden sus integrantes, con la limitación que impone el inciso 2 del art. 39, según el cual la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos se sujetan al orden legal y a los principios democráticos. (...)” A su vez, la Corte Interamericana de Derechos Humanos ha sostenido lo siguiente:

“156. La libertad de asociación, en materia sindical, consiste básicamente en la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programa de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Por otra parte, esta libertad supone que cada persona pueda determinar sin coacción alguna si desea o no formar parte de la asociación. Se trata, pues, del derecho fundamental de agruparse para la realización común de un fin lícito si presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

157. El Preámbulo de la Constitución de la OIT incluye el “reconocimiento del principio de libertad sindical” como requisito indispensable para “la paz y armonía universales”.

158. Esta Corte considera que la libertad de asociación, en materia sindical, reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y se enmarca en el corpus juris de los derechos humanos.

159. La libertad de asociación, en materia laboral, en los términos del artículo 16 de la Convención Americana, comprende un derecho y una libertad, a saber: el derecho a formar asociaciones sin restricciones distintas a las permitidas en los incisos 2 y 3 de aquel precepto convencional y la libertad de toda persona de no ser compelida u obligada a asociarse (...)” [3] Con la expedición de las leyes 26 y 27 de 1976, Colombia ratificó los Convenios 87 y 98 de la O.I.T., relativos a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva, respectivamente, los cuales hacen parte de la legislación interna, al tenor del artículo 53 de la Constitución Política.

El primero de estos instrumentos internacionales consagra, en términos generales, que los trabajadores y empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, gozan del derecho a constituir las organizaciones que estimen pertinentes y de afiliarse a ellas con la sola condición de observar los estatutos de las mismas; así mismo, que el ejercicio del derecho de sindicalización debe estar revestido de suficientes garantías para que los sindicatos puedan desplegar sus

actividades sin injerencia alguna de las autoridades públicas, estando obligados los Estados miembros que se adhieran al Convenio a tomar todas las medidas necesarias para tal fin; proscribe además la disolución o suspensión por vía administrativa de las organizaciones de trabajadores o empleadores, entre otras disposiciones.

El Convenio 98, por su parte, constituye un instrumento normativo de protección a los trabajadores respecto de los posibles actos discriminatorios en contra de la libertad sindical, y asegura un ambiente libre de coerciones o limitaciones en los procesos de negociación colectiva.

Para el presente caso, conviene resaltar el artículo 3 del Convenio 87, según el cual: "1. Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular sus programas de acción.

"2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal." Como ya se dijo, el artículo 39 de la Constitución, así como el instrumento antes citado, consagran el principio de autonomía sindical o de no intervención del Estado en los asuntos propios de dichas organizaciones, según el cual éstas pueden constituirse sin injerencia o autorización previa, así como redactar sus estatutos y reglamentos, sin más limitaciones que el orden legal y los principios democráticos. De igual forma, de tales preceptos se concluye que un sindicato nace a la vida jurídica desde el momento mismo de su fundación, como lo consideró la Corte en sentencia T-784/01 [4] y como expresamente lo prevé el artículo 364 del C.S.T., modificado por el artículo 44 de la Ley 50 de 1990: "Toda organización sindical de trabajadores, por el sólo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería." [5] Sin embargo, lo anterior no significa, como parece concluir el actor, que los derechos fundamentales de asociación y de libertad sindical sean de carácter absoluto. Por el contrario, son relativos y, en consecuencia, pueden sufrir restricciones por parte del legislador, siempre y cuando no se vulnere su núcleo esencial, como lo manifestó la Corte en sentencia C-797/00 [6] :

"No es admisible reconocer el carácter absoluto de la libertad sindical, 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." En conclusión, se debe reiterar que corresponde al legislador "la responsabilidad de establecer, por medio de la ley, los preceptos que desarrollen la garantía de la libertad sindical en aspectos tales como el número de trabajadores que se requieren para constituir una organización sindical , el domicilio, estatutos, número de representantes y sus fueros, etc., es decir, en aspectos que permitan la realización plena del derecho de asociación sindical y la efectividad de su ejercicio." [7] (Subrayado fuera del texto) Por las razones expuestas, no le asiste razón al demandante cuando afirma que la determinación del número mínimo de trabajadores para constituir un sindicato o para que éste subsista, es una facultad discrecional de las organizaciones sindicales que escapa de la órbita del legislador, pues este órgano es competente para determinar los lineamientos generales aplicables al ejercicio de los derechos de asociación y de libertad sindical, entre los que se destaca el requisito que cuestiona el actor.

No obstante lo anterior, la Corte hace énfasis en que 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. En efecto, como lo ha manifestado el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T., "las disposiciones legislativas que regulan detalladamente el funcionamiento interno de las organizaciones de trabajadores y de empleados entrañan graves riesgos de injerencia por las autoridades públicas. En caso de que su adopción fuera considerada indispensable para las autoridades, estas disposiciones deberían limitarse a establecer un marco general, dejando a las organizaciones la mayor autonomía posible para regir su funcionamiento y administración. Las restricciones a este principio deberían tener como únicos objetivos garantizar el funcionamiento democrático de las organizaciones y salvaguardar los intereses de sus afiliados." [8] En síntesis, la Carta Política protege el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos sin intervención del Estado, pero con sujeción a un marco regulatorio general cuya expedición compete al legislador. En ese orden de ideas, los artículos 359 y 401 del C.S.T., parcialmente acusados, no violan la Constitución, pues corresponde a este último determinar el número mínimo de afiliados exigido para la constitución y subsistencia del sindicato de trabajadores.

2.5. Constitución y liquidación de sindicatos de trabajadores frente a los procesos de reestructuración de entidades Considera el actor, además, que no es razonable el número de miembros establecido en las normas acusadas como requisito mínimo para constituir un sindicato y para que éste subsista, si se tienen en cuenta los frecuentes recortes de personal en las entidades, los cuales pueden conducir a la existencia de una planta con un número de empleados inferior al allí estipulado.

En principio, los procesos de reestructuración de las entidades públicas no constituyen una restricción ilegítima al derecho de asociación sindical, en la medida en que, con ellos, no se persigue la reducción de la planta de personal a fin de impedir la constitución de un sindicato de trabajadores, ni tienen el propósito de que este último incurra en una causal de disolución por quedar reducido a un número inferior a 25 afiliados.

En relación con la justificación de dichos procesos de reestructuración, la Corte ha sostenido que "el Estado, para cumplir con sus fines, debe reajustar la estructura orgánica y funcional que le sirve de medio para obtenerlos. Por lo tanto, en lo que respecta a la administración pública, resulta razonable que se produzca la correspondiente valoración del desempeño de las entidades que la conforman, a fin de evaluar su misión, estructura, funciones, resultados, etc., y adecuarlas a los objetivos demarcados constitucionalmente." [9] Aunque hacen alusión de manera específica a los empleados de carrera, son aplicables los argumentos expuestos en la sentencia C-954/01, [10] donde la Corte sostuvo que, "de conformidad con el artículo 58 superior, el interés particular que tiene el trabajador respecto de la estabilidad en su cargo debe ceder ante el interés público o social que comporta la supresión de cargos como consecuencia de los procesos de reestructuración de las entidades", añadiendo luego que "lo anterior no significa que el trabajador quede a merced de la voluntad de las autoridades encargadas de hacer la reestructuración y vean desamparados sus derechos(...)" Por otra parte, el control de constitucionalidad de las leyes que ejerce la Corte es un juicio abstracto mediante el cual se confronta la norma demandada con la Constitución Política, razón por la cual desborda las funciones de esta Corporación retirar una disposición del ordenamiento positivo con fundamento en una mera hipótesis de aplicación de la misma. Por lo tanto, no debe prosperar el cargo según el cual las normas acusadas limitan la constitución y la subsistencia de sindicatos de trabajadores ante posibles reestructuraciones de las entidades, pues el hecho que trae a colación el actor -la reducción de la planta de personal a un número inferior a 25 trabajadores- es apenas una eventualidad sobre la cual no puede basarse el juicio abstracto de inconstitucionalidad a que se ha hecho referencia.

Se debe insistir en que los procesos de reestructuración de las entidades, en principio, persiguen una finalidad distinta a la de restringir el ejercicio del derecho a la libertad sindical, y aun si pudiera probarse, en un caso concreto, que con ellos se busca impedir la constitución de un sindicato en una entidad, o la disolución de uno ya existente, la demanda de

inconstitucionalidad no es la vía expedita para buscar la protección de los derechos de los trabajadores, pues ellos cuentan para el efecto con otros mecanismos de defensa, tales como la acción de tutela.

No sobra recordar que el Código Sustantivo del Trabajo y el Código Penal, en concordancia con los artículos 1, 2 y 3 del Convenio 98 de la O.I.T., establecen sanciones administrativas y penales, respectivamente, para quienes atentan contra los derechos de asociación y libertad sindical. Pero la evaluación del caso y la aplicación de dichas medidas corresponde al juez ordinario y no al tribunal constitucional, pues las posibles conductas ilegales de los empleadores tendientes a obstaculizar tales derechos no constituyen motivo idóneo para declarar la inconstitucionalidad de las normas demandas.

La Corte deja claramente establecido que los procesos de reestructuración de las entidades, en ningún caso, pueden tener como finalidad u objetivo atentar contra la existencia o funcionamiento de la organización sindical.

2.6. Razonabilidad del número mínimo de afiliados para constituir un sindicato de base Tal como lo señala Alberto José Carro Igelmo, las relaciones de pertenencia y legitimidad que se daban en el Gremio (aprendiz, oficial y maestro) [11] se desdibujaron y perdieron toda vigencia práctica [12] a partir de la entronización del sistema económico - social que el liberalismo instauraba, destacándose en su lugar un esquema que subrayaba la situación del empresario como algo extraño, excluyente e inaceptable a los ojos de los trabajadores. Por ello mismo, señala el autor:

“(...) el sindicalismo es un resultado natural del tiempo del capitalismo y de la proletarización de las masas industriales y del fin de la vieja corporación profesional. En su origen no fue sino ‘una asociación puramente de asalariados, con el fin de asegurar la defensa o la mejora de las condiciones de su contrato de trabajo’ (según la clásica definición de los Webb)”.

[13] La organización sindical aparece entonces como un “poder compensatorio” de cara al poder de contratación laboral que ab initio asistía al empresario, a cuyos fines convenía establecer un número mínimo de afiliados. ¿Cuál podría ser ese mínimo y con fundamento en qué? Al respecto anota Roberto Falchetti Mignore:

“Es frecuente que las diferentes legislaciones condicionen la validez del Acto constitutivo a un número mínimo de fundadores, y al mantenimiento de ese mínimo como condición de existencia del sindicato, una vez fundado y reconocido éste (...).

“118- (Número mínimo de fundadores). La fijación de un número mínimo de integrantes para los sindicatos responde a una finalidad evidente; la ley debe fijar condiciones mínimas, a los efectos que los sindicatos tengan cierta fuerza negociadora y reivindicadora para cumplir con sus fines de defensa profesional. Como recuerda DE LA CUEVA, en general un sindicato de tres o cuatro personas no podría efectuar una adecuada defensa profesional frente al empleador. Así, el número de afiliados debe ser suficiente para poder dar cumplimiento a los fines perseguidos por la entidad.

“En cuanto al número concreto en sí, puede ser tachado de arbitrario, como todo mínimo. De todos modos, los antecedentes históricos parecen marcar una preferencia por un mínimo de 20 trabajadores”.

Más adelante señala el autor: “En este sentido, el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha opinado que ‘el número de 20 miembros para la constitución de un sindicato no parece constituir una cifra exagerada ni, por consiguiente, un obstáculo de por sí para la formación de sindicatos’.

[14] Sobre el mismo tema, expresó dicho órgano que ‘el establecimiento de un sindicato puede verse sometido a grandes dificultades, e incluso hacerse imposible, cuando la legislación fija en una cifra evidentemente exagerada el mínimo de miembros de un sindicato, tal como ocurre, por ejemplo, cuando estipula que los promotores de un sindicato de empresa deben ser cincuenta como mínimo’.

“En suma, la exigencia legal de un mínimo de afiliados es una situación corriente, y no parece implicar un obstáculo al ejercicio del derecho de sindicación, en la medida que el requerimiento se mantenga dentro de parámetros razonables”.

Ahora bien, en el caso colombiano existe legislación desde 1919 sobre conflictos colectivos, huelga y sus mecanismos de solución, siendo propio advertir que la primera ley sobre sindicatos fue la 83 de 1931. Así, en virtud de su artículo 5, para gozar de personería jurídica el sindicato debía presentar ante el Ministerio de Gobierno, por conducto de la Oficina General del Trabajo, una solicitud suscrita por veinte asociados, a lo menos, y tres ejemplares de los estatutos. Asimismo estipulaba la ley 83 en su artículo 6:

“Todo sindicato deberá contar veinticinco miembros, por lo menos”. Con fundamento en lo anterior, la Corte no considera irrazonable el requisito según el cual todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a 25 afiliados. Por el contrario, lo encuentra necesario y proporcionado a la finalidad que se persigue, cual es la de garantizar una estructura y organización mínimas y de carácter democrático del sindicato, órgano de representación por antonomasia de los trabajadores afiliados. Como cualquier organización, se procura que tenga un número mínimo de personas con el cual pueda cumplir cabalmente sus objetivos, hacer efectivo su normal funcionamiento, asignar a los miembros que lo conforman diversas funciones, y garantizar la participación de todos los afiliados en los asuntos que los afecta, tanto los relacionados con el sindicato mismo como los que se refieran a las condiciones laborales en que desarrollan su trabajo. La Corte considera que 25 es un número razonable para tales efectos, más aún si se tiene en cuenta que se trata de un límite mínimo y no de un tope [15] , esto es, un número máximo de trabajadores que pudieran afiliarse al sindicato.

En consecuencia, es claro que las normas acusadas no consagran una modalidad impeditiva para la formación de sindicatos ni proclive a su disolución, como alega el actor, sino simplemente un requisito impuesto a los trabajadores que pretendan constituir un sindicato, así como para que el ya constituido no incurra en una causal de disolución, requisito que la Corte encuentra razonable para alcanzar los fines a que se ha hecho referencia.

Por los motivos expuestos, tampoco le asiste razón al actor cuando afirma que las disposiciones impugnadas condicionan la voluntad de los trabajadores que deseen fundar sindicatos de base, obligándolos a pertenecer a sindicatos gremiales o de actividad económica cuando en las entidades se adelantan recortes de personal hasta el punto en que no haya suficientes trabajadores para constituir un sindicato de base. Más aún si se tiene en cuenta que, en tales circunstancias, los trabajadores pueden participar en los asuntos que los afecta a través de otras formas asociativas distintas al sindicato de base.

Siendo entonces un requisito que no constituye una cifra exagerada que obstaculice la creación de sindicatos, se concluye que los artículos 359 y 401 literal d) del C.S.T. no menoscaban las garantías sindicales previstas en la Constitución y en los instrumentos internacionales, especialmente los Convenios No. 87 y 98 de la O.I.T. Por lo tanto, serán declaradas exequibles.

Por último, la Corte considera necesario aclarar que, de conformidad con el artículo 401 del C.S.T., en los casos en que un sindicato se vea reducido a un número inferior a 25 afiliados, está incurso en una causal de disolución, pero ésta no opera ipso jure , pues la declaratoria de disolución, liquidación y cancelación de la personería jurídica de un sindicato sólo puede hacerse mediante declaración judicial, tal como lo prevé el artículo 39 superior, en concordancia con el artículo 4 del Convenio No. 87 de la O.I.T.

3. Artículo 379-e parcial del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 7 de la ley 584 de 2000 “ Artículo 379 . Prohibiciones. Es prohibido a los sindicatos de todo orden:

(...) e. Modificado por el artículo 7 de la ley 584 de 2000. Promover cualesquiera cesaciones o paros en el trabajo, excepto en los casos de huelga declarada de conformidad con la ley y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones salariales con sus trabajadores ;” (...) 3.1. La demanda Sostiene el actor que la expresión acusada del literal e) del artículo 379 viola el Preámbulo y el artículo 56 de la Constitución, por considerar que

allí el legislador establece dos nuevas restricciones al derecho de huelga, por fuera de lo plasmado en la Constitución: “la primera, que no es posible accionarle (sic) frente a un empleador diferente de quien la ejercita. La segunda, que sólo es posible la huelga respecto de las insatisfacciones por el no cumplimiento de las obligaciones salariales por parte del empleador.” Lo anterior impide ejercer el derecho de huelga por solidaridad entre las organizaciones sindicales, además de que convierte la huelga en inoperante pues impide ejercerla para presionar al empleador para que cumpla con obligaciones diferentes a las salariales, v.gr. estabilidad, salud, recreación, etc.

3.2. Concepto del Procurador General de la Nación El Procurador solicita a la Corte declarar la inconstitucionalidad de la expresión “ salariales ” contenida en el literal e) del artículo 379.

Según él, dicho precepto vulnera el artículo 56 de la Constitución pues éste último no limita el derecho de huelga a la protección exclusiva de los derechos salariales. “Si bien, en principio, la relación laboral es una relación económica, por cuanto está mediada por la remuneración, no pueden reducirse las obligaciones del empleador a obligaciones económicas en sentido estricto, para que únicamente frente a ellas proceda la huelga, olvidando las obligaciones sociales y aquellas de carácter convencional que no tienen necesariamente carácter económico. Desborda la posibilidad de regulación del legislador y afecta la autonomía de las organizaciones sindicales, el impedir que éstas evalúen en una situación concreta el incumplimiento de los compromisos del empleador y decidan si tal incumplimiento amerita o no la declaración de huelga, por cuanto dicha limitación no está contemplada en la Carta.” 3.3. El problema jurídico planteado Para analizar los cargos de la demanda, la Corte debe responder los siguientes interrogantes:

(i) ¿Las “obligaciones salariales” a que hace referencia la norma demandada, se refieren exclusivamente a aquellas de carácter económico consistentes en el pago del salario y los respectivos factores salariales a que tienen derecho los trabajadores? En caso afirmativo, ¿es constitucional que la legalidad de la huelga imputable al empleador esté supeditada a que se promueva exclusivamente ante el incumplimiento de esa clase de obligaciones? y (ii) ¿La huelga por solidaridad está prohibida por la Constitución? 3.4. El derecho de huelga imputable al empleador por el incumplimiento de obligaciones salariales El derecho de huelga está consagrado en el artículo 56 de la Carta Política en los siguientes términos:

“Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

(...)” Definida en el artículo 429 del C.S.T. como la “suspensión colectiva, temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores de un establecimiento o empresa con fines económicos y profesionales propuestos a sus patronos [hoy empleadores] y previos los trámites establecidos” en la ley, la huelga constituye un instrumento de vital importancia en el marco de las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores, toda vez que sirve de medio legítimo de presión para alcanzar mejores condiciones de trabajo y, de esa manera, un equilibrio y justicia sociales, así como el respeto de la dignidad humana y la materialización de los derechos del trabajador.

Es abundante la jurisprudencia de esta Corporación en relación con el contenido y alcance del referido derecho, así como su especial protección dentro del ordenamiento constitucional, incluyendo los instrumentos internacionales ratificados por Colombia.

[16] Al respecto, resulta ilustrativa la sentencia C-432/96, [17] en la que la Corte sintetiz ó esquemáticamente los distintos criterios jurisprudenciales sobre este tema, así:

"- El derecho a la huelga no es un derecho fundamental, puesto que para su ejercicio requiere de reglamentación legal. "- Sólo puede ejercerse legítimamente el derecho a la huelga cuando se respetan los cauces señalados por el legislador.

"- El derecho a la huelga puede ser objeto de tutela cuando se encuentra en conexión íntima con los derechos al trabajo y a la libre asociación sindical, derechos que sí ostentan el carácter de fundamentales.

"- El derecho a la huelga solamente puede excluirse en el caso de los servicios públicos esenciales, cuya determinación corresponde de manera exclusiva al legislador, o los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.

"- El derecho a la huelga puede ser restringido por el legislador para proteger el interés general y los derechos de los demás. [18] "- El derecho a la huelga también puede ser restringido por el legislador cuando de su ejercicio se deriva la alteración del orden público.

"De acuerdo con estos parámetros, puede afirmarse que, según la Constitución, el derecho de huelga está restringido de dos formas: "a. Está prohibido su ejercicio en los servicios públicos esenciales que determine el legislador y, obviamente en los señalados como tales por el Constituyente, de acuerdo con la interpretación realizada acerca del contenido de las normas constitucionales vigentes.

"b. En los demás casos, su ejercicio debe ceñirse a la reglamentación que de él haga el legislador. En el mismo pronunciamiento, la Corte sostuvo que el núcleo esencial del derecho de huelga consiste en “la facultad que tienen los trabajadores de presionar a los empleadores mediante la suspensión colectiva del trabajo, para lograr que se resuelva de manera favorable a sus intereses el conflicto colectivo del trabajo. Esta facultad, claro está, no es absoluta. El punto es que la huelga constituye un mecanismo cuya garantía implica el equilibrar las cargas de trabajadores y empleadores en el marco del conflicto colectivo de trabajo. Las restricciones al derecho de huelga deberán tener en cuenta este propósito, de modo que si bien tal derecho puede ser limitado con el fin de proteger otros de mayor jerarquía (v.gr. los derechos fundamentales) o el interés general (bajo la forma del orden público, por ejemplo), el poder que la Constitución pretende reconocer a los trabajadores no puede quedar desfigurado.” Dejadas sentadas las anteriores consideraciones, la Corte procede a analizar el contenido del ordenamiento parcialmente demandado.

En efecto, cuando es imputable al empleador por el incumplimiento de sus obligaciones salariales, la huelga no sólo constituye un mecanismo de presión legítima para obtener mejores condiciones laborales, sino para exigir a aquél el cumplimiento de dichas obligaciones.

¿Qué se debe entender por la expresión “obligaciones salariales”, contenida en la norma acusada? Teniendo en cuenta que las obligaciones a que alude la norma están calificadas por el adjetivo salariales , es evidente que están restringidas a las que se deriven del incumplimiento del pago del “salario”. Sobre este concepto, ha sido reiterada la jurisprudencia de la Corte, de la cual conviene citar la sentencia SU.995/99:

[19] “Las fuentes positivas que permiten desarrollar la noción integral del salario, no sólo se encuentran en los artículos de la Constitución y la legislación interna; es menester acudir a instrumentos de derecho internacional que se encargan de desarrollar materias laborales y que, por virtud del artículo 93 de la Carta Política, hacen parte de la normatividad iusfundamental vigente en nuestro país, a través de lo que se ha denominado bloque de constitucionalidad. (...) “En este orden de ideas, la noción de salario ha de entenderse en los términos del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo - relativo a la protección del salario -, ratificado por la Ley 54 de 1992, que en el artículo 1 ° señala:

‘El término ´salario´ significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que éste último haya efectuado o deba efectuar o por servicios que haya prestado o deba prestar’.

“Esto quiere decir que para efectos del significado que en nuestro ordenamiento ha de tener la voz salario y, sobre todo, para la protección judicial del derecho a su pago cumplido, deben integrarse todas las sumas que sean generadas en virtud de la labor desarrollada por el trabajador, sin importar las modalidades o denominaciones que puedan asignarles la ley o las partes contratantes. Así, no sólo se hace referencia a la cifra quincenal o mensual percibida por el empleado - sentido restringido y común del vocablo -, sino a todas las cantidades que por concepto de primas, vacaciones, cesantías, horas extras - entre otras denominaciones -, tienen origen en la relación laboral y constituyen remuneración o contraprestación por la labor realizada o el servicio prestado.

Como puede verse, el término salario, aunque amplio, tiene una connotación que se circunscribe de manera exclusiva a la remuneración por el trabajo realizado o, en palabras de la Corte, a la “retribución al servicio que se presta a un empleador, representado en el principio a trabajo igual salario igual.” [20] En este orden de ideas, la huelga imputable al empleador por el incumplimiento de las obligaciones salariales, a que hace referencia la norma acusada, está restringida a aquellas circunstancias directamente relacionadas con el no pago del salario debido a los trabajadores.

Sin ignorar, por supuesto, que el derecho a recibir oportunamente el salario constituye no sólo un medio de subsistencia sino de dignificación del trabajo y la vida humana, la Corte considera que la huelga puede ejercerse por los trabajadores afectados por el incumplimiento de obligaciones distintas a las meramente económicas tales como, por ejemplo, el pago de los aportes al sistema de seguridad social o, en general, cualquier deuda insoluta por parte del empleador distinta al salario o a los factores salariales, a que puedan tener derecho los trabajadores por disposición legal, contractual o reglamentaria.

Lo anterior no significa que cualquier incumplimiento de las obligaciones del empleador justifique la huelga, por lo cual corresponde a la autoridad competente determinar, en cada caso, el mérito de las razones que conducen a la suspensión colectiva del trabajo.

En síntesis, si bien el derecho de huelga no es absoluto, éste no puede restringirse - como lo hace la norma demandada- en el sentido de prohijar la huelga imputable al empleador sólo cuando éste incumple con sus obligaciones de tipo salarial, pues tal disposición menoscaba los intereses de los trabajadores y el ejercicio del derecho de huelga, en contravía de lo dispuesto en los artículos 53 y 56 de la Constitución.

Por las razones expuestas, la Corte declarará la inexequibilidad de la expresión “ salariales ”, contenida en el literal e) del artículo 379 del C.S.T.

3.5. La huelga por solidaridad no está prohibida por la Constitución La huelga por solidaridad consiste en la facultad que tienen los empleados sindicalizados o no sindicalizados, de participar en la huelga promovida por trabajadores de otra empresa o establecimiento que están inmersos en un conflicto laboral con su empleador. Es, pues, subsidiaria a la huelga principal que promueven los trabajadores directamente afectados.

El tratadista Mario de la Cueva define esta figura como “la suspensión de labores realizada por los trabajadores de una empresa, quienes sin tener conflicto alguno con su patrono, desean testimoniar su simpatía y solidaridad con los trabajadores de otra empresa, los cuales sí están en conflicto con su patrono.” [21] La finalidad de este tipo de huelga, de acuerdo con la doctrina, reposa en el supuesto de que, “al generalizarse una suspensión de labores, los patronos afectados buscarán la forma de evitar que se extienda a ellos y presionarán para que el responsable acceda a las demandas de sus trabajadores.” [22] Aunque también puede suceder lo contrario, esto es, que se adopten mayores formas de represión contra los empleados en huelga.

Ahora bien, la Corte debe decidir si la huelga por solidaridad tiene arraigo constitucional, o si, por el contrario, está prohibida por el artículo 56 de la Constitución Política.

El sentido y alcance del derecho de huelga alcanzó una nueva dimensión a instancias del Constituyente de 1991 dado que, mientras en la Constitución de 1886 el derecho de huelga estaba proscrito para cualquier servicio público, en la actual Carta sólo se excluye de su disfrute a los trabajadores de la esfera de los servicios públicos esenciales que determine la ley. Claro es entonces que hoy, por regla general, el derecho de huelga se predica de los trabajadores vinculados a los servicios públicos, a menos que tales servicios correspondan al catálogo de los esenciales por disposición legal, caso en el cual, a pesar de que los respectivos trabajadores se encuentren sindicalizados, el derecho de huelga se halla al margen de su patrimonio jurídico laboral.

Por ello mismo, si el Constituyente consagró la garantía para ejercer el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales - con lo cual se busca garantizar la continuidad de su prestación en atención al interés general que se vería conculcado -, es de entender que también prohijó el ejercicio de sus distintas modalidades o manifestaciones, entre las cuales milita la denominada huelga por solidaridad. Entonces, si este derecho tiene un alcance amplio que en modo alguno sugiere la exclusión de la modalidad en comento, no cabe duda de que tal ejercicio solidario goza de pleno y legítimo sustento constitucional.

Sobre este tema afirmó la Corte Constitucional en sentencia C-473 de 1994: “Como vemos, el derecho de huelga está en conexión directa no sólo con claros derechos fundamentales –como el derecho de asociación y sindicalización de los trabajadores (CP arts. 38 y 39)- sino también con evidentes principios constitucionales como la solidaridad, la dignidad, la participación (CP art. 1) y la realización de un orden justo (CP art. 2)”.

En líneas posteriores agregó la Corte: “La Carta no establece ninguna limitación sobre los tipos de huelga, por lo cual el contenido de este derecho debe ser interpretado en sentido amplio”.

En este orden de ideas, se halla cobijada por dicha garantía constitucional, por ejemplo, la huelga que adelanten los trabajadores de una empresa en solidaridad con otros que están en huelga con un empleador distinto, cuando unos y otros se encuentren vinculados a una federación o confederación sindical, u ostenten cualquier otra ligazón que habilite la participación solidaria.

4. Artículo 401-e parcial del Código Sustantivo del Trabajo, adicionado por el artículo 56 de la Ley 50 de 1990 “ Artículo 401 . Casos de disolución. Un sindicato o una federación o confederación de sindicatos solamente se disuelve:

(...) e. Adicionado por el artículo 56 de la ley 50 de 1990. En el evento de que el sindicato, federación o confederación se encontrare incurso en una de las causales de disolución, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico , podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical. Al efecto se seguirá en lo pertinente el procedimiento previsto en el artículo 52 de esta ley.” 4.1. La demanda Según el demandante, el aparte acusado del literal e) del artículo 401 vulnera los artículos 29 y 39 de la Constitución, al permitir que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se convierta en juez y parte, “toda vez que no está restringido ni prohibido por la Carta Política el que empleados públicos militantes en la planta de personal de éste constituyan organizaciones sindicales, lo cual lo convertiría automáticamente en el empleador y en el potencial interesado en su disolución”. Además, considera el actor que es muy difícil garantizar la imparcialidad debida en la disolución de sindicatos de la Rama Ejecutiva del Poder Público, por pertenecer dicho Ministerio a esta última.

Por otra parte, la expresión “o quien demuestre interés jurídico” permite que el empleador, público o privado, “se erija también en juez y parte, al tiempo que permite una intromisión no deseada en el seno de la respectiva organización”, pues puede suceder que éste, a través de la intimidación o por medio de la desvinculación masiva de empleados, disminuya el número de miembros para que pueda subsistir el sindicato y luego sea él mismo quien “demuestre interés

jurídico” para solicitar la disolución de aquél, lo que repugna al ejercicio del derecho a la asociación sindical y al debido proceso.

En consecuencia, el actor solicita a la Corte declarar la inconstitucionalidad de la expresión “el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre interés jurídico” o, en subsidio de lo anterior, se declare la exequibilidad condicionada, “siempre y cuando se entienda que en ningún caso el empleador puede demostrar interés jurídico para demandar la disolución del sindicato que tiene influencia para con su empresa o entidad.” 4.2. Concepto del Procurador General de la Nación El Procurador solicita a la Corte declarar la constitucionalidad de la expresión “ el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico ” contenida en la norma acusada, al no encontrarla contraria a la Constitución, toda vez que las causales de disolución de los sindicatos son señaladas por el legislador y no por el empleador. De tales causales “sólo la última (reducción de los afiliados a un número inferior a veinticinco) podría interpretarse que es el empleador el que puede dar lugar a ella, cuando a través de prácticas ilegales logra la reducción del número mínimo de miembros por debajo de los límites señalados en la ley. Sin embargo, dicha causal es objetiva y otro será el tratamiento que el legislador ha regulado para impedir que sea la conducta del empleador la que dé origen a la configuración de dicha causal (...) Además, no es el empleador y ni siquiera la autoridad administrativa como el Ministerio de Trabajo quien toma la decisión final sobre la disolución del sindicato, la decisión es tomada por el juez laboral, de conformidad con el propio artículo 401 que se demanda.” 4.3. El problema jurídico planteado La Corte debe determinar si la norma demandada, al consagrar que el Ministerio de Trabajo o quien demuestre interés jurídico pueden solicitar al juez laboral declarar la disolución de un sindicato, los faculta para intervenir ilegítimamente en dicha disolución.

4.4. Consideraciones de la Corte En primer lugar, la Corte encuentra que la norma demandada no contradice la regla según la cual todos los trabajadores, salvo los miembros de la Fuerza Pública, tienen derecho a constituir la organización que estimen conveniente, así como el de afiliarse, abstenerse de hacerlo y desafiliarse de la misma, sin intervención del Estado. Así pues, de ningún modo restringe el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y, en caso de constituirse debidamente una organización sindical, goza de todas las garantías consagradas en la Carta Política y en los instrumentos internacionales ratificados por Colombia, sobre las cuales se ha hecho amplia referencia en esta sentencia.

En segundo lugar, la disposición demandada no confiere al Ministerio de Trabajo la facultad de disolver un eventual sindicato que pudiera crearse dentro de dicha entidad, pues ésta es una función que corresponde exclusivamente al juez laboral, tal como lo dispone el artículo 39 de la Constitución Política, al consagrar que “la cancelación o la suspensión de la personería jurídica sólo procede por vía judicial,” en concordancia con el artículo 4 del Convenio 87 de la O.I.T., según el cual “las organizaciones de trabajadores y empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.” El artículo 401 del C.S.T. establece, en sus literales a), b), c) y d), diversas causales objetivas de disolución de los sindicatos, federaciones o confederaciones. Por su parte, el literal e), objeto de acusación parcial, establece que en el evento de que una de estas organizaciones se encuentre incursa en alguna de dichas causales, el Ministerio de Trabajo o quien demuestre tener interés jurídico, podrá solicitar ante el juez laboral respectivo, la disolución y liquidación del sindicato y la cancelación de la inscripción en el registro sindical.

Según lo anterior, la facultad que tiene el referido Ministerio, o quien demuestre interés jurídico, se limita a elevar ante el juez competente la solicitud de disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical de la organización que considere incursa en una de las causales allí previstas, solicitud que debe tramitarse de acuerdo con el procedimiento establecido en el artículo 380 del C.S.T. En consecuencia, ni el Ministerio de Trabajo ni quien demuestre interés jurídico - incluyendo el respectivo empleador de los trabajadores sindicalizados -, se convierten en “juez y parte” cuando elevan una solicitud de disolución sindical ante el juez laboral, pues ninguno de ellos tiene la competencia para

decidir sobre ese asunto. En ese orden de ideas, aplicando el símil propuesto por el demandante, dichos sujetos son simplemente “partes” dentro del proceso.

Ahora bien, la Corte no encuentra reprochable que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como organismo de la Rama Ejecutiva del Poder Público encargado de formular, adoptar, dirigir y coordinar las políticas de empleo, trabajo, previsión y seguridad social, así como de vigilar y controlar el cumplimiento de las normas y procedimientos laborales, pueda elevar solicitudes de disolución de sindicatos ante el juez respectivo cuando considera que aquéllos están incursos en las causales previstas en el artículo 401 del C.S.T., pues tal facultad se enmarca dentro de la órbita de sus funciones.

Tampoco es de recibo el argumento según el cual el empleador de los trabajadores afiliados al sindicato debe estar impedido para elevar una solicitud al juez laboral en tal sentido, pues la finalidad de esta solicitud radica en hacerle conocer al juez competente, por medio de la demostración de hechos y circunstancias acreditados con las respectivas pruebas, que existen méritos para que declare la disolución de un sindicato, por estar incurso en una de dichas causales. En ese sentido, el empleador, quien tiene un conocimiento cercano de esos factores, no podría verse inhabilitado para solicitar al juez la declaratoria de disolución del sindicato.

El demandante alega, además, que la norma acusada permite que el Ministerio de Trabajo se parcialice respecto de los sindicatos de otras entidades de la Rama Ejecutiva, y que dicho Ministerio o el empleador respectivo puedan inducir al sindicato a incurrir en una causal de disolución, por medio del despido de empleados hasta que aquél quede reducido a un número inferior al exigido en la ley, con el fin de demandar posteriormente su disolución. Sobre este punto, la Corte se remitirá a los argumentos expuestos en esta sentencia, precisamente en relación con el análisis de la causal de disolución referente al número mínimo de afiliados al sindicato. En tales casos, se reitera, los trabajadores afectados cuentan con otros mecanismos de defensa para la protección de sus derechos, pues el juicio de constitucionalidad que hace la Corte no se fundamenta en las formas de aplicación de las normas, sino en su adecuación a la Constitución Política.

En conclusión, la expresión “ el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre interés jurídico ” contenida en el literal e) del artículo 401 del C.S.T. será declarada exequible, por las razones expuestas por el Ministerio Público y que la Corte acoge.

5. Artículos 405 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y artículo 25 del Decreto 2351 de 1965 “CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO “ Artículo 405. Modificado por el artículo 1 del Decreto 204 de 1957. Definición. Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo .” “ Artículo 467. Definición. Convención colectiva de trabajo es la que se celebra entre uno o varios patronos [hoy empleadores] 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.” “DECRETO 2351 DE 1965 Por el cual se hacen unas reformas al Código Sustantivo del Trabajo Artículo 25. Protección en conflictos colectivos. Los trabajadores que hubieren presentado al patrono [hoy empleador] un pliego de petición no podrán ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto .” 5.1. La demanda Aduce el demandante que el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo viola los artículos 13 y 39 de la Carta, en cuanto se refiere a los empleados públicos, toda vez que el precepto demandado excluye de la protección foral a los empleados públicos, pues dicha norma sólo alude a quienes tienen establecida una relación laboral con su empleador con base en un vínculo contractual, mas no de carácter legal o reglamentario.

En razón a lo anterior, solicita que se declare la inconstitucionalidad del artículo 405 del C.S.T. “o en su defecto, la constitucionalidad condicionada, en el entendido que la garantía del fuero es aplicable sin excepciones a los empleados públicos que pertenezcan a las Juntas Directivas y a las Comisiones de Reclamos de sus respectivas organizaciones sindicales, señalando que las desvinculaciones que se pudieren suceder por declaratoria de insubsistencias de aforados no pertenecientes a la carrera administrativa y de los que escalafonados en aquellas sean susceptibles de sufrir la supresión de sus cargos, deben ser previamente autorizadas por la autoridad judicial.” En el mismo sentido, señala el actor que el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo viola los artículos 2, 13 y 55 de la Constitución, por cuanto excluye a los empleados públicos de la posibilidad de ejercer la negociación colectiva, configurándose además la violación del principio de igualdad entre los empleados públicos, los trabajadores oficiales y privados, pues éstos últimos sí pueden acudir a dicho instrumento.

Por lo anterior, el demandante pide a la Corte declarar la inconstitucionalidad de la norma acusada o, en su defecto, la constitucionalidad condicionada, “siempre y cuando se entienda que las negociaciones llevadas a cabo por éstos [los empleados públicos] y sus empleadores, con las restricciones constitucionales y legales del caso, quedan incluidas en la definición que trae dicha norma legal, y por ende allí se pueden plasmar dichos acuerdos, sin importar el nombre del documento donde reposen.” Y en relación con el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, manifiesta el accionante que dicho precepto “acusa una omisión que viola el principio de igualdad material ante la ley ya que, sin que exista otra norma en el ordenamiento que ampare a estos empleados del Estado ante estas circunstancias, les deja por fuera de la protección que cobija al resto de los trabajadores (...)”, pues el precepto legal demandado sólo dispone la protección en conflictos colectivos de trabajadores oficiales y privados, mas no de empleados públicos. Por lo tanto, el artículo citado debe ser declarado inexequible o, en su defecto, exequible condicionado, “en el entendido que por regla general ella es aplicable también a los empleados públicos.” 5.2. Concepto del Procurador General de la Nación El Procurador solicita a la Corte declarar la constitucionalidad del artículo 405 del C.S.T., por cuanto la expresión “trabajadores” contenida en el artículo 39 de la Constitución es un término que cobija tanto a los trabajadores particulares y oficiales como a los empleados públicos que actúen como representantes de las organizaciones sindicales. Así pues, considera que la interpretación que hace el actor no está acorde con la Constitución ni con el desarrollo jurisprudencial sobre la garantía foral, la cual se predica tanto de los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo como a través de una relación legal y reglamentaria.

Por el contrario, el Procurador solicita a la Corte declarar la constitucionalidad condicionada de los artículos 467 del C.S.T. y 25 del Decreto 2351 de 1965, “bajo el entendido que estas normas serán aplicables a los empleados públicos en tanto se regule legalmente la negociación colectiva de éstos y únicamente en lo que corresponda a la naturaleza legal o reglamentaria de esta forma de vinculación.” Según él, compete al legislador regular el ejercicio del derecho de negociación colectiva, armonizando las competencias constitucionales de las autoridades públicas con el derecho a la participación de los empleados públicos. “En tanto ello se produce, este despacho encuentra viable que se ordene por la Corte Constitucional como medida transitoria de protección de los derechos de los empleados públicos, la aplicación de lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo, parte segunda, título III, en lo que no haya sido regulado especialmente para los empleados públicos y sea compatible con la naturaleza de esa relación legal o reglamentaria; así, lo preceptuado en los artículos 467, 468, 469, 470, 471, 472, 474, 475, 476 etc., pero se reitera, dentro de los límites que para la aplicación de estas normas presenta la naturaleza legal o reglamentaria de esta relación laboral.” Por otra parte, considera que el fuero para los trabajadores que presenten peticiones debe extenderse a los empleados públicos, porque la “falta de regulación legal de la negociación colectiva de los empleados públicos no puede derivar en una total desprotección de éstos, por tanto, el fuero debe garantizarse durante el período que duren las negociaciones.” 5.3. El problema jurídico planteado Dado que las normas acusadas no se refieren de manera expresa a los empleados públicos, debe la Corte determinar si éstos últimos están excluidos de los derechos y garantías allí consagrados.

5.4. Fuero sindical de los empleados públicos. Reiteración de jurisprudencia La Corte Constitucional ya se ha ocupado del asunto bajo análisis, relativo al fuero sindical de los empleados públicos, jurisprudencia que será reiterada en esta oportunidad. En sentencia C-593 de 1993, la Corte declaró inexequible el numeral 1° del artículo 409 del C.S.T, que excluía del fuero sindical a los empleados públicos, al considerar que el Constituyente de 1991 había ampliado dicha figura para estos trabajadores, toda vez que el artículo 39 superior no hacía ningún tipo de distinción entre trabajadores privados y públicos. La Corte sostuvo los siguientes argumentos:

“El Constituyente de 1991 no excluyó del derecho de asociación sindical a los empleados públicos, sino que le dio consagración constitucional al derecho que les reconocían la ley y la jurisprudencia anterior y amplió las garantías para su ejercicio, al no excluirlos del derecho al fuero sindical.

(...) En consecuencia, los empleados públicos tienen el derecho de constituir sus sindicatos sin intervención del Estado, de inscribir las correspondientes Actas de Constitución que les otorgan reconocimiento jurídico y, en consecuencia, tendrán legalmente unos representantes sindicales a los cuales no se puede negar que el Constituyente de 1991 reconoció: "el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión."

Por su parte, el parágrafo 1° del artículo 12 Ley 584 de 2000, que modifica el artículo 416 del C.S.T., consagra expresamente el fuero sindical para los empleados públicos, así:

“Gozan de la garantía del fuero sindical, en los términos de este artículo, los servidores públicos, exceptuando aquellos servidores que ejerzan jurisdicción, autoridad civil, política o cargos de dirección o administración.” [23] En conclusión, la Corte considera innecesario declarar la constitucionalidad condicionada del precepto acusado en los términos que solicita el demandante y, en consecuencia, el artículo 405 del Código Sustantivo del trabajo será declarado exequible.

5.5. La negociación colectiva no es un derecho de los sindicatos de empleados públicos. Reiteración de jurisprudencia El artículo 55 de la Constitución consagra el derecho de negociación colectiva en los siguientes términos:

“Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.” En el ámbito del derecho colectivo del trabajo, el derecho de todos los trabajadores de negociar libre y voluntariamente con sus empleadores las condiciones derivadas de la relación laboral, constituye un elemento esencial de la libertad sindical, en la medida en que sirve de instrumento para alcanzar mejores condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representan las organizaciones sindicales.

En ejercicio de este derecho, y dado el carácter dinámico de las relaciones laborales, los trabajadores pueden celebrar convenciones colectivas con sus empleadores “para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo durante su vigencia”, al tenor del artículo 467 del C.S.T. Por su parte, el artículo 25 del Decreto de 1965 consagra la institución denominada doctrinalmente “fuero circunstancial”, mecanismo que busca proteger a los trabajadores que hubieren presentado al empleador un pliego de peticiones, en el sentido de que éstos no pueden ser despedidos sin justa causa comprobada, desde la fecha de la presentación del pliego y durante los términos legales de las etapas establecidas para el arreglo del conflicto.

Para determinar si estas disposiciones son aplicables a los sindicatos de empleados públicos, deben armonizarse con el artículo 416 del Código Sustantivo del Trabajo, según el cual “los sindicatos de empleados públicos no pueden presentar pliegos de condiciones ni celebrar convenciones colectivas, pero los sindicatos de los demás trabajadores oficiales tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, y sus pliegos de peticiones se tramitarán en los mismos términos que los demás, aun cuando no puedan declarar o hacer huelga.” Ahora bien, esta Corte ha encontrado legítima la restricción al derecho de negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos, a que hace referencia el citado artículo 416, como se consideró en la sentencia C-110/94 [24] al declararlo exequible:

“La disposición legal parte de la distinción, introducida de tiempo atrás en el Derecho Laboral colombiano, entre empleados públicos y trabajadores oficiales.

Mientras los primeros tienen establecida con el Estado una relación legal y reglamentaria, los segundos están vinculados al servicio público mediante contrato que se rige por normas especiales. (...) “La restricción consagrada en la norma para los sindicatos de empleados públicos, sobre presentación de pliegos de peticiones y celebración de convenciones colectivas, tiene sustento en el artículo 55 de la Constitución, que garantiza el derecho de negociación colectiva para regular relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley. La que se considera es una de tales excepciones, establecida en norma con fuerza material legislativa. (...) “El análisis varía tratándose de los trabajadores oficiales, quienes tienen con el Estado una relación de índole contractual. Sus sindicatos, de acuerdo con la norma bajo examen, tienen todas las atribuciones de los otros sindicatos de trabajadores, lo cual no pugna con la Constitución y, por el contrario, la desarrolla, de conformidad con lo expuesto.” Y en la sentencia C-377 de 1998, [25] al revisar la constitucionalidad del “Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública” y de la Ley 411 de 1997 aprobatoria de dicho instrumento, la Corte consideró acorde con la Constitución la diferenciación entre trabajadores oficiales y empleados públicos para efectos del ejercicio del derecho de negociación colectiva, señalando que los primeros gozan de este derecho plenamente, mientras que los segundos lo hacen de manera restringida, pues si bien éstos tienen derecho a buscar y alcanzar soluciones concertadas en caso de conflicto, no se puede afectar en modo alguno la facultad que tienen las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo. En esa oportunidad la Corte dijo lo siguiente:

“...a diferencia de lo que sucede con los trabajadores oficiales, que tienen un derecho de negociación pleno, la búsqueda de soluciones concertadas y negociadas no puede llegar a afectar la facultad que la Carta confiere a las autoridades de fijar unilateralmente las condiciones de empleo. Esto significa que la creación de mecanismos que permitan a los empleados públicos, o sus representantes, participar en la determinación de sus condiciones de empleo es válida, siempre y cuando se entienda que en última instancia la decisión final corresponde a las autoridades señaladas en la Constitución, esto es, al Congreso y al Presidente en el plano nacional, y a las asambleas, a los concejos, a los gobernadores y a los alcaldes en los distintos órdenes territoriales, que para el efecto obran autónomamente. Con esa misma restricción, es igualmente legítimo que se desarrollen instancias para alcanzar una solución negociada y concertada entre las partes en caso de conflicto entre los empleados públicos y las autoridades.

Ahora bien, las anteriores precisiones en manera alguna implican que la Corte debe condicionar el alcance de los artículos 7º y 8º del convenio bajo revisión en relación con los empleados públicos, por cuanto esas normas autorizan a tomar en cuenta las especificidades de las situaciones nacionales. Así, el artículo 7º no consagra un derecho de negociación colectiva pleno para todos los servidores públicos sino que establece que los Estados deben adoptar “medidas adecuadas a las condiciones nacionales” que estimulen la negociación entre las autoridades públicas y las organizaciones de servidores públicos, lo cual es compatible con la Carta.” Con fundamento en consideraciones similares, la Corte Suprema de Justicia también ha encontrado justificada la restricción al derecho de negociación colectiva de los sindicatos de empleados públicos, señalando además que aquélla “no se contrapone a los Convenios 151 y 154 de la OIT, aprobados por las Leyes N° 411 del 5 de Noviembre de 1997 y 524 del 12 de Agosto de 1999 respectivamente, porque en tales instrumentos internacionales se consagra la negociación colectiva para los empleados públicos como una de las opciones que puede adoptar la autoridad nacional competente o también como una medida deseable para que las organizaciones que representan a aquéllos participen con las autoridades públicas competentes en el establecimiento de las condiciones de trabajo, así como en la solución de sus diferencias laborales. Por ello, se hace en estos una invitación a los Estados para que, de acuerdo con las situaciones propias de cada nación, se adelanten campañas de estímulo y fomento de tal mecanismo de concertación en el sector público. Lo que, además, por mandato

constitucional - inciso dos del artículo 55 de la C.P. - constituye un deber para el Estado colombiano.” [26] Por las razones expuestas, la Corte declarará exequibles las normas demandadas, pues deben armonizarse con el artículo 416 del C.S.T., el cual restringe el derecho de negociación colectiva para los sindicatos de empleados públicos en el sentido de prohibirles presentar pliegos de condiciones y celebrar convenciones colectivas, restricción que la Corte reiteradamente ha considerado acorde con la Constitución Política.

Sin embargo, la Corte debe advertir que, estando garantizado constitucionalmente el derecho de negociación colectiva para todas las relaciones laborales, incluidas las de los empleados públicos, y existiendo una amplia facultad de configuración normativa en esta materia por parte del legislador, este último podría en el futuro permitirle a dichos empleados presentar pliegos de condiciones.

6. Artículo 408 parcial del Código Sustantivo del Trabajo “ Artículo 408 . Modificado por el artículo 7 del decreto 204 de 1957. Contenido de la sentencia. El juez negará el permiso que hubiere solicitado el patrono [hoy empleador] para despedir a un trabajador amparado por el fuero sindical, o para desmejorarlo , o para trasladarlo si no comprobare la existencia de una justa causa.

“(...)”. 6.1. La demanda El demandante considerada que la expresión “ desmejorados en sus condiciones de trabajo ” contenida en el artículo 405 y “ o para desmejorarlo ” contenida en el artículo 408 del C.S.T., violan el principio fundamental del respeto a la dignidad humana, así como los artículos 25, 53 y 58 de la Carta, pues repugna con dichas normas constitucionales y el orden justo que la “desmejora en las condiciones laborales (que es una forma grave de atentar contra la dignidad humana y los derechos adquiridos y especialmente los fundamentales) sea posibilitada por el legislador y, más grave aún, que pueda ser autorizada por quien está instituido por la Carta para - como tarea esencial y deber ineludible- hacerle respetar y respetarle, como lo es la autoridad judicial”. Tal autorización es inconstitucional y así deberá declararlo la Corte.

6.2. Concepto del Procurador General de la Nación El Procurador solicita a la Corte declarar la constitucionalidad de las expresiones contenidas en las normas acusadas pues, según él, la interpretación del demandante desconoce el carácter protector de las normas demandadas, ya que lo que buscan las disposiciones impugnadas es prevenir que, en el marco del ius variandi , el empleador tome represalias contra los trabajadores o empleados públicos que tienen algún cargo directivo en el sindicato.

Así las cosas, el texto acusado no vulnera la Constitución, ya que “debe ser leído a la luz de las normas constitucionales, de los tratados internacionales y de las demás normas laborales que protegen al trabajador contra el desmejoramiento ilegal de sus condiciones de trabajo.” 6.3. Problema jurídico planteado La Corte debe decidir si las normas demandadas facultan al empleador para desmejorar las condiciones laborales de los trabajadores que gocen de fuero sindical, así como al juez laboral para autorizarlo en tal sentido.

6.4. Las disposiciones demandadas consagran una garantía para los trabajadores que gozan de fuero sindical El fuero sindical, institución consagrada en el artículo 39 de la Constitución Política, “es una consecuencia de la protección especial que el Estado otorga a los sindicatos para que puedan cumplir libremente la función que a dichos organismos compete, cual es la defensa de los intereses de sus afiliados. Con dicho fuero, la Carta y la ley, procuran el desarrollo normal de las actividades sindicales, vale decir, que no sea ilusorio el derecho de asociación que el artículo 39 superior garantiza; por lo que esta garantía mira a los trabajadores y especialmente a los directivos sindicales, para que estos puedan ejercer libremente sus funciones, sin estar sujetos a las represalias de los empleadores. En consecuencia, la garantía foral busca impedir que, mediante el despido, el traslado o el desmejoramiento de las condiciones de trabajo, se perturbe indebidamente la acción que el legislador le asigna a los sindicatos.” [27] Atendiendo esa finalidad, el artículo

405 del C.S.T. define el fuero sindical como una garantía que gozan los trabajadores aforados de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo , ni trasladados, sin justa causa previamente calificada por el juez del trabajo.

En armonía con el anterior precepto, el artículo 408 del mismo Código consagra el deber del juez de negar el permiso que hubiere solicitado el empleador para despedir a un trabajador aforado o para desmejorarlo , o para trasladarlo, si no se logra comprobar la existencia de una justa causa.

Como puede verse claramente, las normas acusadas consagran una garantía para el trabajador aforado en el sentido de que el ius variandi no pueda ser ejercido por el empleador sin la respectiva autorización judicial.

Dicha protección, que tiene asidero constitucional y sobre la cual ha sido particularmente prolija la jurisprudencia de esta Corte, es diametralmente opuesta a la supuesta facultad que tienen el empleador y el propio juez para llevar a cabo el primero, y autorizar el segundo, una desmejora en las condiciones de los trabajadores que gozan de fuero sin que se califique la justa causa para ello, como equivocadamente deduce el demandante del texto de las normas acusadas.

La Corte considera suficientes estos argumentos para desestimar el cargo de la demanda y, en consecuencia, declarará la constitucionalidad de las expresiones impugnadas, contenidas en los artículos 405 y 408 del C.S.T.

7. Artículo 406 parcial del Código Sustantivo del Trabajo “ Artículo 406 . Modificado por los artículos 57 de la ley 50 de 1990 y 12 de la ley 584 de 2000. Trabajadores amparados por el fuero sindical. Están amparados por el fuero sindical:

(...) d. Dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis (6) meses más, sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos. Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores .” 7.1. La demanda Sostiene el actor que la expresión acusada contenida en el literal d) del artículo 406 del C.S.T. vulnera los artículos 16 y 39 de la Constitución ya que, cuando existe más de una organización sindical en cualquier empresa o entidad pública o privada, sólo una de éstas, la que agrupa el mayor número de empleados o servidores públicos, puede designar una comisión de reclamos, sin que las otras organizaciones puedan ejercitar la representación de sus afiliados en esferas constitucionales, legales y estatutarias propias de dichas comisiones. Por otra parte, la disposición impugnada crea jerarquías discriminatorias entre los sindicatos, “cuando ordena que los más importantes son los que gozan del derecho a imponer su propia comisión de reclamos;

contrario sensu , los menos importantes deben someterse a los criterios de aquéllos, sin importar las características, problemáticas y autonomías propias de cada uno.” 7.2. Concepto del Procurador General de la Nación El Procurador General de la Nación solicita a la Corte declarar la constitucionalidad de la expresión “ sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos ”, y la inconstitucionalidad de la expresión “ Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores ” contenidas en el literal d) del artículo 406 del C.S.T., por las siguientes razones:

La existencia de una comisión de reclamos en cada empresa no contraría el ordenamiento constitucional a pesar de que existan varios sindicatos, pues de lo que se busca es crear espacios de participación de los trabajadores en los asuntos que los afectan, para lo cual el legislador cuenta con amplia libertad de configuración (art. 158 C.P.). Sin embargo, “a la luz de la Constitución participativa, democrática y pluralista, sí resulta contrario a ella que esta comisión estatutaria de reclamos sea designada sólo por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores por cuanto, si bien es lógico que el sindicato más representativo pueda tener una mayor participación en estos organismos, no resulta razonable que, para su escogencia, se excluya de manera definitiva y total la participación de los trabajadores pertenecientes a otros sindicatos, tanto para ser miembro de dicha comisión como para elegir a sus integrantes, pues al fin y al cabo ésta va a representar los intereses de todos.” 7.3. El problema jurídico planteado Corresponde a la Corte decidir, en primer lugar, si la norma demandada establece una restricción legítima al ejercicio de los derechos de

asociación y libertad sindical, al consagrar que sólo puede existir una comisión de reclamos en una empresa; en segundo lugar, si la designación de dicha comisión por parte de la organización sindical que agrupe al mayor número de trabajadores, es contraria a los principios democráticos que deben presidir la estructura y el funcionamiento de los sindicatos, de conformidad con el artículo 39 de la Constitución.

7.4. El ejercicio del derecho de asociación sindical a la luz de los principios democráticos Como todo derecho fundamental, el de asociación sindical no es absoluto y, por ende, admite restricciones, siempre y cuando no se vulnere su núcleo esencial. El mismo artículo 39 de la Constitución consagra un condicionamiento a su ejercicio, al señalar que "la estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos." Según lo anterior, los sindicatos no pueden contradecir, en ejercicio de la autonomía sindical, los principios rectores de una sociedad democrática sino, por el contrario, deben integrar a sus políticas y a su organización mecanismos para hacerlos efectivos, procurando así la efectiva participación de todos los trabajadores en las decisiones que los afectan, toda vez que los sindicatos a los que éstos pertenecen actúan como sus representantes en la consecución de condiciones laborales más favorables a sus intereses.

Lo anterior encuentra su justificación en el hecho de que los principios pluralistas, democráticos y participativos tienen un alcance extenso, en la medida en que están llamados a aplicarse en los espacios más cercanos a la persona humana, como manifestación del "traslado de la democracia desde el ámbito del Estado hacia la sociedad." [28] En relación con el derecho de asociación sindical, el "uso extensivo de la democracia" [29] se concreta en la adecuación de los estatutos del sindicato al orden legal y a los principios democráticos, así como en la oportunidad de todos los trabajadores de participar activamente dentro del mismo. En efecto, "la participación de todas las personas interesadas en el resultado de un proceso de toma de decisiones, es tal vez el más importante de los 'principios democráticos' a que se refiere el artículo 39 de nuestra Constitución. Siendo el sindicato el foro de discusión y decisión por excelencia de asuntos determinantes para el desarrollo de las relaciones entre empleador y empleados, forzoso es concluir que el respeto a la posibilidad de participar en él es un límite del fuero interno otorgado por el ordenamiento jurídico a los sindicatos." [30] 7.5. La designación de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos debe ser democrática Teniendo en cuenta las anteriores consideraciones, la Corte procede a analizar el ordenamiento objeto de acusación parcial.

El literal d) del artículo 406 establece que gozan de fuero sindical dos de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos que designen los sindicatos, las federaciones o confederaciones sindicales, por el mismo período de la junta directiva y por seis meses más.

Señala además que no puede existir en una empresa más de una comisión de reclamos, la cual será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores.

Debe recordarse que la Corte declaró inexequible el numeral 1 del artículo 26 del Decreto 2351 de 1965, que prohibía la coexistencia de más de un sindicato de base en una misma empresa, por lo cual debe armonizarse la norma bajo estudio en el sentido de que, a pesar de que legalmente pueden constituirse varios sindicatos de base o de otra clase en una misma empresa, sólo puede existir una comisión estatutaria de reclamos.

Ahora bien, ¿tal restricción vulnera los derechos de asociación y libertad sindical? Para responder lo anterior, debe tenerse en cuenta el objetivo fundamental de la comisión de reclamos dentro de la organización sindical, cual es el de elevar ante el empleador las respectivas reclamaciones que promuevan tanto los trabajadores individualmente considerados, como el propio sindicato o sindicatos, en caso de que coexistan varios de ellos en una empresa. Por ello, la Corte encuentra razonable que sólo una comisión por empresa sea la encargada de llevar a cabo dicha labor de manera unificada, pues se trata de un mismo empleador el depositario de las diversas reclamaciones que puedan presentarse dentro de la empresa, lo cual no significa una restricción ilegítima a los derechos de asociación y libertad sindical.

Nótese que el legislador no impone obstáculo alguno al ejercicio de las funciones que ejerce dicha comisión sino, por el contrario, garantiza la protección especial del fuero sindical para dos de sus miembros.

Por las razones expuestas, no tiene ningún reparo de constitucionalidad la expresión " sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos ", contenida en el literal d) artículo 406 del C.S.T. y, en consecuencia, se declarará exequible.

Ahora bien, debe anotarse que la función que cumple la comisión de reclamos constituye un instrumento de vital importancia para hacer efectiva la participación de los trabajadores y los sindicatos en los asuntos que los afecta dentro de la empresa, en la medida en que pueden comunicar al empleador, a través suyo, su inconformidad sobre las condiciones de trabajo y demás reclamaciones particulares que se presenten en la empresa para que él adopte, de manera unilateral o conjunta con el sindicato, una solución al respecto.

Teniendo en cuenta, además, que la comisión de reclamos representa a la totalidad de los trabajadores sindicalizados de la empresa, sin importar el sindicato al que estén afiliados, la designación de sus miembros, tal como está contemplada en la norma acusada, sí constituye una violación a los derechos de igualdad y de participación de los trabajadores afiliados al sindicato minoritario, y es contraria al mandato constitucional según el cual la estructura y funcionamiento de los sindicatos deben sujetarse a los principios democráticos, como pasa a demostrarse.

Una determinada disposición es discriminatoria cuando no se puede justificar razonablemente el trato diferencial que ella establece respecto de dos situaciones similares. En el presente caso, los sindicatos minoritarios y mayoritarios que coexistan en una misma empresa, pueden elevar sus reclamaciones ante su empleador común a través de la comisión estatutaria de reclamos. Por ello, la designación de sus miembros es un asunto que afecta directamente a unos y otros, independientemente del número de trabajadores que cada sindicato agrupe.

En este orden de ideas, el número de trabajadores afiliados no constituye un fundamento razonable para que la ley excluya a los sindicatos minoritarios de la designación de los miembros de la comisión de reclamos. Se concluye entonces que, ante situaciones iguales, el legislador da un tratamiento jurídico diferente sin justificación alguna, por lo cual el segmento indicado vulnera el artículo 13 de la Constitución Política.

Además, así como los sindicatos gozan de autonomía para autoregularse, funcionar y organizarse conforme al orden legal y los principios democráticos, el ordenamiento jurídico expedido por el legislador debe, por un lado, respetar dicha autonomía sindical y, por el otro, propugnar el respeto a los referidos principios. En el presente caso, como se vio, el legislador impide que los sindicatos minoritarios en la misma empresa tomen parte activa en los asuntos que los afectan, a pesar de que dichos principios están incorporados al derecho de asociación sindical, como lo ha reiterado la Corte:

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

[31] Impedir que las minorías participen de manera efectiva en la designación de las personas que los representan ante su empleador, como ocurre con la comisión estatutaria de reclamos, constituye sin duda alguna una manera de ignorar los principios democráticos que orientan el ejercicio de los derechos de asociación y libertad sindical. En efecto, la norma acusada desconoce que la ley de mayorías que rige, por regla general, la elección de representantes en los ámbitos político, social o comunitario, en todo caso está sujeta a la participación sin exclusión de las minorías, como sucede con

los sindicatos que no agrupan al mayor número de trabajadores dentro de una misma empresa. Al respecto, resulta ilustrativa la sentencia C-866/01, [32] en la cual la Corte consideró lo siguiente:

“El respeto por las minorías debe traducirse en formas reales de participación como minorías, en el respeto por la diferencia como garantía de libre expresión. De ahí su multivocidad, el carácter especialmente abstracto del término, por ello el desarrollo legislativo opera en primer lugar dentro de un orden material y procedimentalmente democrático y segundo es la ley la llamada a desarrollar en los distintos niveles en que opera la democracia el cause por el que debe discurrir. Dada la dimensión sustantiva del principio corresponde al legislador realizar su proyección normativa en cada nivel de operación del principio democrático.” En síntesis, el artículo 406 parcialmente acusado vulnera el artículo 39 de la Constitución, al consagrar un mecanismo antidemocrático de elección de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, que representa a todos los trabajadores de una misma empresa, sin importar el sindicato al que estén afiliados y, con ello, excluye a los miembros de los sindicatos minoritarios de los mecanismos de participación propios de cualquier forma asociativa en una sociedad democrática. Por el contrario, deben crearse mecanismos en las organizaciones sindicales que garanticen la participación de todos los trabajadores sindicalizados, en igualdad de condiciones, en la designación de dicha comisión.

Con fundamento en las anteriores razones, la expresión “ Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores ”, contenida en el literal d) del artículo 406 del C.S.T.

será declarada inexequible, por ser contraria a los artículos 13 y 39 de la Constitución Política. 8. Artículo 408 parcial del Código Sustantivo del Trabajo “ Artículo 408 .

(...) Si en el caso de que trata el inciso primero del artículo 118 del Código Procesal del Trabajo se comprobare que el trabajador fue despedido sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, se ordenará su reintegro y se condenará al patrono [hoy empleador] a pagarle, a título de indemnización , los salarios dejados de percibir por causa del despido.” 8.1. La demanda Según el demandante, la expresión “ a título de indemnización ”, contenida en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, vulnera el artículo 2 de la Carta Política, que consagra como finalidad del Estado la de asegurar un orden justo, y el artículo 13 ibídem, por omisión legislativa relativa.

Siendo que indemnizar significa resarcir un perjuicio, considera el demandante que no es justo, razonable ni lógico que el resarcimiento del daño causado por el empleador al aforado despedido sea el pago del salario, el cual dejó de percibir por culpa de aquél. “Lo justo entonces, según la visión del Constituyente, es que el empleador irrespetuoso del ordenamiento y conculcador de los derechos del empleado sea condenado a pagar los salarios ya adquiridos por éste, más una verdadera indemnización para subsanar - aunque en parte- los perjuicios sufridos por no recibir - contra su voluntad y cuando debía- la contraprestación por la labor que, de manera irregular, tampoco se le permitió desarrollar.” Por estas razones, la norma acusada debe ser declarada inconstitucional, debiendo la Corte señalar que “además del pago de salarios procede la cancelación de las indemnizaciones de ley.” En cuanto a la omisión legislativa, agrega el demandante que ésta se presenta “porque los empleados públicos con fuero, al ser desvinculados, sólo tienen derecho a pedir ser reintegrados y a que se les paguen -a manera de indemnización- sus salarios. Mientras que sus iguales, los otros empleados públicos, tienen derecho - al ser desvinculados- a solicitar además de la nulidad del acto, el restablecimiento del derecho, expresado en la declaratoria de la no existencia de solución de continuidad, pago de prestaciones, primas, vacaciones, bonificaciones, pago de salud y pensiones y demás emolumentos, entre otros.” En consecuencia, solicita a la Corte declarar inconstitucional lo acusado o, en su defecto, declarar la constitucionalidad condicionada “en el sentido de que el juez de la causa, al ordenar el reintegro del aforado desvinculado irregularmente, deberá condenar al empleador al pago no sólo de los salarios dejados de percibir por motivo del despido, sino también de las bonificaciones, primas, vacaciones, primas de vacaciones y demás prestaciones y emolumentos, así como que debe declarar el no suceso de la solución de continuidad y ordenar el pago de los aportes en salud y pensión y otros.” 8.2. Concepto del Procurador

General de la Nación El Procurador solicita a la Corte declarar la constitucionalidad condicionada de la norma demandada “bajo el entendido de que la sentencia debe garantizar el resarcimiento integral de todos los perjuicios sufridos, incluidos los morales” o, en subsidio, declarar la inconstitucionalidad de la expresión: “ a título de ...los salarios dejados de percibir ”, de tal manera que se entienda que el juez del conocimiento puede ordenar no sólo el reintegro del trabajador sino el pago de una indemnización por causa del despido, la cual debe ser integral. Para tal fin, el Procurador aduce los siguientes argumentos:

La disposición demandada “no consagra una protección completa tanto para el trabajador como para la organización sindical, sujetos éstos que resultan afectados por la actuación ilícita del empleador y frente a los cuales el Estado está obligado a prever los mecanismos para que puedan reivindicar sus derechos. Queda en evidencia que la organización sindical, que es una persona jurídica con derechos patrimoniales y morales, no se ve compensada en forma alguna frente a los perjuicios que para ella acarrea el desconocimiento del fuero sindical. Por esta razón, sería conveniente que, además de las sanciones administrativas y penales, el legislador contemplara una indemnización para la organización sindical a la cual pertenece el trabajador afectado y una indemnización integral de los daños patrimoniales y morales sufridos por éste como consecuencia del ilícito del empleador.” Sin embargo, considera que la declaración de inconstitucionalidad de la norma acusada dejaría sin protección legal al trabajador; “por esta razón, una declaratoria parcial de inconstitucionalidad, en tanto se produce una regulación adecuada por parte del legislador, podría facilitar una interpretación más acorde con el texto constitucional, en el sentido de que la sentencia que ordene el reintegro o la restitución del trabajador aforado debe ordenar, además del salario dejado de percibir, el pago de una indemnización integral del trabajador, incluidos todos los salarios, prestaciones o emolumentos que hubiese recibido si no se hubiera interrumpido la relación laboral por causa de la actuación ilícita del empleador, es decir, salarios, primas, vacaciones, cesantías, bonificaciones, aportes a salud y seguridad social, reajustes salariales, etc. Lo anterior resulta claro si aceptamos que no se trata de analizar si en efecto los servicios del trabajador se prestaron o no, por cuanto si ello no fue así, se debió a una actuación ilegal del empleador y no a la culpa o dolo del trabajador.” 8.3. Problema jurídico planteado Corresponde a la Corte decidir si la norma acusada vulnera los derechos del trabajador aforado y del sindicato al que pertenece, al consagrar que aquél, al ser despedido sin sujeción a la ley, debe ser reintegrado a su trabajo e indemnizado pero únicamente mediante el pago de los salarios dejados de percibir por causa del despido.

8.4. Indemnización a los trabajadores amparados con fuero sindical despedidos ilegalmente La institución del fuero sindical tiene como fin que los representantes sindicales puedan cumplir cabalmente con sus gestiones y consiste, como ya se ha dicho, en la garantía de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo. Así pues, el empleador debe solicitar un permiso al juez del trabajo para adoptar una de tales decisiones, a través de la acción de levantamiento de fuero, solicitud que debe ser negada por éste último en caso de no comprobar la existencia de una justa causa, de conformidad con el inciso primero del artículo 408 del C.S.T.

Para garantizar la efectividad de dicha institución, el trabajador aforado y el sindicato al que pertenece [33] cuentan con un mecanismo de defensa -la acción de reintegro -, [34] a través del cual pueden acudir ante el juez del trabajo para que éste se pronuncie sobre la legalidad del despido y, en caso que se demuestre que éste fue realizado sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, ordenará el reintegro del trabajador, así como el pago de los salarios dejados de percibir durante ese lapso, esto último a título de indemnización.

[35] Antes de analizar el cargo de la demanda, resulta conveniente traer a colación la jurisprudencia de la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, en relación con los efectos jurídicos del despido ilegal de un trabajador amparado con fuero sindical:

“El criterio jurisprudencial de tiempo atrás sostenido por esta Sala explica que cuando judicialmente se ordena el reintegro a su empleo de un trabajador con fuero sindical despedido sin la previa autorización del juez del trabajo, se parte del supuesto de que la decisión de terminar el contrato de trabajo en esas condiciones no produjo efectos jurídicos por no cumplir con el procedimiento establecido por la ley, por lo tanto deben restituirse las cosas al estado en que se hallaban antes de producirse el despido, lo que conduce a restablecer en su derecho al contratante afectado por la decisión ilegal de quien actuó contra una expresa prohibición de la ley, restituyendo los plenos efectos del contrato de trabajo ilegalmente extinguido.

“Asimismo, ha considerado la jurisprudencia que el lógico corolario de la nulidad del despido del trabajador es el de que no haya jurídicamente interrupción en el contrato restituido por la orden judicial; y por tal motivo, aun cuando es verdad que expresamente la ley nada establece sobre la continuidad en el contrato de trabajo, ha entendido la Corte que ello no es más que consecuencia de la reincorporación del trabajador al empleo del que fue ilegalmente separado, pues sólo de esa manera es posible el cabal restablecimiento de los efectos jurídicos del contrato y la especial protección del derecho de asociación sindical, en tratándose de la acción de reintegro consagrada para los asalariados amparados con dicha garantía.

“La circunstancia de que el artículo 7º del Decreto 204 de 1957, que subrogó el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, al determinar las consecuencias del despido del trabajador sin sujeción a las normas que regulan el fuero sindical, establezca que es "a título de indemnización" que el patrono condenado debe pagar al trabajador los salarios que dejó de recibir por causa del despido, no constituye razón suficiente para justificar la interpretación planteada por la recurrente, según la cual esa "indemnización" es el único efecto jurídico que se produce en caso de reintegro; como tampoco para concluir que el pago de los salarios es indicativo de un nuevo vínculo laboral, habida consideración de que en realidad cuando esa norma alude al pago de los salarios dejados de percibir no está simplemente precisando el resarcimiento de los perjuicios ocasionados al trabajador, ni haciendo referencia a la contraprestación de sus servicios, los que, desde luego, no se han podido dar por la ilegal decisión del empleador, sino a la consagración de una ficción que tiene como objetivo restablecer en su empleo a quien lo perdió por ese acto ilegal de su patrono.

“Según el criterio jurisprudencial vigente, es precisamente por virtud de esa ficción legal, que permite restablecer el contrato, que se explica no sólo el efecto de ser el trabajador acreedor de una suma equivalente a los salarios que dejó de recibir por causa del despido, sino que, además, el tiempo que media entre el despido anulado y el reintegro efectivo del trabajador a su actividad laboral, se cuente para reconocer el auxilio de cesantía por dicho lapso, e igualmente la jubilación.” [36] Debe advertirse que dicha Corporación, en un primer momento, restringía la referida indemnización al pago de los salarios, con exclusión de cualquier otro valor que contribuyera a reparar el perjuicio causado.

[37] Posteriormente, en sentencias como la citada, incluyó dentro de dicho concepto, además de los salarios, el pago de reajustes salariales, cesantías y otras prestaciones sociales dejados de percibir desde el momento del despido hasta su reintegro efectivo.

Ahora bien, la Corte debe analizar si es constitucional que la referida indemnización se limite exclusivamente a los pagos salariales dejados de percibir por causa del despido, tal como está consagrado en la disposición demandada.

Esta última, además de antitécnica, limita sin justificación alguna el derecho que tiene el trabajador aforado que ha sido irregularmente despedido, como víctima de un daño, a obtener una reparación que atienda los principios de justicia y equidad, pues restringe la indemnización a que pudiera tener derecho exclusivamente al pago de salarios dejados de percibir desde el despido hasta su reintegro a la empresa o entidad. Por el contrario, dicha indemnización debe ser integral pues, como lo ha sostenido la Corte, “el resarcimiento del perjuicio debe guardar correspondencia directa con la magnitud del daño causado,” [38] lo que significa que no puede superar ni ser inferior a ese límite, caso en el cual

implicaría un enriquecimiento o un empobrecimiento sin justa causa, respectivamente. En este sentido, se puede afirmar que “el daño es la medida del resarcimiento".

Al analizar la constitucionalidad del artículo 6 de la Ley 50 de 1990, según el cual en todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable, la cual comprende el lucro cesante y el daño emergente, y se establece una tasación anticipada de los perjuicios ante diversas hipótesis, la Corte señaló lo siguiente:

“...la ley ha previsto la indemnización de perjuicios cuando se da por terminado unilateralmente el contrato sin justa causa. Así, aparte de establecer que la indemnización comprende el daño emergente y el lucro cesante, se establecen unas reglas sobre la indemnización que habrá de recibir el empleado, de acuerdo con las clases de contrato laboral, y los años de servicio.

A juicio de la Corte, estos factores de medición y el señalamiento de la reparación del daño resultan ser razonables, si se los mira dentro del ámbito de libertad de que goza el legislador para regular esa materia, y sobre todo si se tiene en cuenta lo establecido en el primer inciso del artículo 6 demandado, el cual prevé, en forma genérica, la indemnización de perjuicios.

Ha de advertirse, sin embargo, que la constitucionalidad de los numerales 2, 3 y 4, en estudio, supone que con las cuantías allí previstas se alcanza la reparación del daño sufrido por el trabajador a causa del despido, y en consecuencia la norma consagra en realidad una fórmula de protección al empleado, a menos que él haya probado o pueda probar un perjuicio más grave del tasado anticipadamente por el legislador, hipótesis en la cual la disposición es exequible solamente si se entiende que en ese evento el patrono está obligado a indemnizar plenamente al trabajador en la medida de lo judicialmente probado ; ello resulta evidente a la luz de los artículos 25 y 53 de la Constitución.” [39] (Subrayado fuera del texto) El hecho constitutivo del perjuicio, el daño sufrido y el nexo causal entre éste y aquél, deben ser probados en cada caso por el trabajador aforado que ha sido despedido o por el sindicato al que pertenece, si fue este último, a través de su junta directiva, quien interpuso la acción de reintegro.

De igual forma, la valoración del daño, así como la tasación de la indemnización a que haya lugar, es una tarea que corresponde cumplir al juez del trabajo. No obstante, la Corte encuentra irrazonable que, al hacer tal valoración, este último se vea limitado por la talanquera que consagra la norma demandada, según la cual el pago de los salarios dejados de percibir constituyen el único valor de la indemnización a que eventualmente puede tener derecho el trabajador aforado que ha sido despedido ilegalmente. Una interpretación de la norma acusada en tal sentido, sería contraria al principio de favorabilidad en la interpretación y aplicación de las fuentes formales de derecho, de conformidad con el artículo 53 de la Constitución.

Debe recordarse que, al tenor del artículo 16 de la Ley 446 de 1998, “dentro de cualquier proceso que se surta ante la Administración de Justicia, la valoración de daños irrogados a las personas y a las cosas, atenderá los principios de reparación integral y equidad y observará los criterios técnicos actuariales.” [40] En consecuencia, la norma acusada vulnera los principios de justicia y equidad que informan el ordenamiento constitucional (Preámbulo y art. 2 C.P.) y menoscaba el derecho de asociación sindical (Art. 39 C.P.), en la medida en que restringe ilegítimamente el alcance de la acción de reintegro y, por tanto, de la garantía del fuero sindical.

Se concluye entonces que el daño sufrido por el trabajador aforado, provocado por el despido sin justa causa declarada mediante sentencia judicial, debe ser reparado de manera integral, esto es, de acuerdo con lo que se logre probar en cada caso, lo cual incluye, además del pago de los salarios no devengados, con sus reajustes y prestaciones, cualquier otro valor dejado de percibir o pagado por el trabajador, como consecuencia directa del despido injusto. Siendo entendido, además, que la reparación integral incorpora la correspondiente indexación.

Por consiguiente, la Corte declarará la constitucionalidad de la expresión “ a título de indemnización ” contenida en la norma acusada, en el entendido de que la indemnización a que tiene derecho el trabajador aforado despedido ilegalmente, según sentencia judicial, debe ser integral en la medida de lo judicialmente probado.

IV. DECISION Con fundamento en las consideraciones expuestas, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución, RESUELVE PRIMERO.

Declarar EXEQUIBLE la expresión “ Todo sindicato de trabajadores necesita para constituirse o subsistir un número no inferior a veinticinco (25) afiliados ” contenida en el artículo 359 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEGUNDO . Declarar EXEQUIBLE, por los cargos de la demanda, la expresión “ y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones...con sus trabajadores ”, bajo el entendido que conforme a la Constitución Política, la prohibición aquí establecida no impide promover la huelga por solidaridad; e INEXEQUIBLE la expresión “ salariales ”, contenidas en el literal e) del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo.

TERCERO. Declarar EXEQUIBLE el literal d) del artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo. CUARTO. Declarar EXEQUIBLE la expresión “ el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico ”, contenida en el literal e) del artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo.

QUINTO . Declarar EXEQUIBLE el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, solamente por los cargos analizados en esta sentencia. SEXTO . Declarar EXEQUIBLE la expresión “ sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos ”, e INEXEQUIBLE la expresión “ Esta comisión será designada por la organización sindical que agrupe el mayor número de trabajadores ”, contenidas en el literal d) del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

SEPTIMO . Declarar EXEQUIBLE la expresión “ o para desmejorarlo ” contenida en el inciso primero del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, solamente por los cargos analizados en esta sentencia.

OCTAVO . Declarar EXEQUIBLE la expresión “ a título de indemnización ”, contenida en el inciso segundo del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, en el entendido que la indemnización a que tiene derecho el trabajador aforado despedido ilegalmente, según sentencia judicial, debe ser integral, conforme a lo expresado en las consideraciones de esta providencia.

NOVENO . Declarar EXEQUIBLE el artículo 467 del Código Sustantivo del Trabajo, solamente por los cargos analizados en el numeral 5 de esta sentencia.

DECIMO . Declarar EXEQUIBLE el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965, solamente por los cargos analizados en el numeral 5 de esta sentencia. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, cúmplase y archívese el expediente.

MARCO GERARDO MONROY CABRA Presidente JAIME ARAUJO RENTERÍA Magistrado ALFREDO BELTRÁN SIERRA Magistrado MANUEL JOSÉ CEPEDA ESPINOSA Magistrado JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO Magistrado RODRIGO ESCOBAR GIL Magistrado EDUARDO MONTEALEGRE LYNNET Magistrado ÁLVARO TAFUR GALVIS Magistrado CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Magistrada MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO Secretaria General Salvamento parcial de voto a la Sentencia C-201/02 FUERO SINDICAL -No desmejoramiento en condiciones de trabajo (Salvamento parcial de voto) Conforme a lo dispuesto por el artículo 39, inciso cuarto de la Constitución Política, el fuero que allí se reconoce a los “representantes sindicales” para el cumplimiento de su gestión, impone, necesariamente la garantía para los trabajadores amparados por el mismo, no sólo a no ser despedidos ni trasladados sin la existencia de una justa causa debidamente comprobada y con autorización judicial, sino también el derecho a no ser desmejorados, en ningún caso, en sus condiciones de trabajo.

La aceptación de la posibilidad de desmejorar a los trabajadores amparados por el fuero sindical, no en su beneficio sino en el de la organización sindical que representan, implica un desconocimiento de la garantía constitucional que establece el artículo 39 de la Carta en la materia, a tal punto que por esa vía puede hacerse nugatoria en cuanto quien asuma la representación de los trabajadores se vería expuesto al desmedro de sus condiciones laborales, pese a que, precisamente lo que la Constitución ordena es lo contrario.

FUERO SINDICAL -Desmejora de condiciones laborales no puede autorizarse por el juez /FUERO SINDICAL -Empleador no puede invocar justa causa para desmejora de condiciones laborales/ FUERO SINDICAL -Actividades de dirección no puede desmejorar condiciones de trabajo (Salvamento parcial de voto) Con el respeto debido a las decisiones de la Corte, los suscritos magistrados salvamos nuestro voto en relación con lo decidido en el numeral 7º de la parte resolutiva de la Sentencia C-201 de 19 de marzo de 2002, por las razones que a continuación se expresan:

1ª. En el numeral 7º de la parte resolutiva de la sentencia de la cual en ese punto discrepamos se declara la exequibilidad de la expresión “o para desmejorarlo” contenida en el inciso primero del artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo.

2ª. A nuestro juicio, conforme a lo dispuesto por el artículo 39, inciso cuarto de la Constitución Política, el fuero que allí se reconoce a los “representantes sindicales” para el cumplimiento de su gestión, impone, necesariamente la garantía para los trabajadores amparados por el mismo, no sólo a no ser despedidos ni trasladados sin la existencia de una justa causa debidamente comprobada y con autorización judicial, sino también el derecho a no ser desmejorados, en ningún caso, en sus condiciones de trabajo.

La aceptación de la posibilidad de desmejorar a los trabajadores amparados por el fuero sindical, no en su beneficio sino en el de la organización sindical que representan, implica un desconocimiento de la garantía constitucional que establece el artículo 39 de la Carta en la materia, a tal punto que por esa vía puede hacerse nugatoria en cuanto quien asuma la representación de los trabajadores se vería expuesto al desmedro de sus condiciones laborales, pese a que, precisamente lo que la Constitución ordena es lo contrario.

Al trabajador que ostenta la calidad de directivo de la Asociación Sindical, la Carta Política le reconoce, de manera expresa que ha de realizar actividades propias del organismo sindical sin que por ello pueda ser objeto ni de persecución de los empleadores a pretexto de la existencia de justa causa para despedirlo, ni tampoco de traslados arbitrarios invocando el jus variandi, razones estas por las cuales el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo exige que en estas dos hipótesis sólo pueda procederse con permiso del juez para el efecto a solicitud del empleador.

Cosa distinta ocurre con respecto a la desmejora de las condiciones laborales, pues ella no puede ser autorizada por el juez ni el empleador puede invocar justa causa ante el funcionario judicial para obtener su autorización. La garantía constitucional sobre el fuero sindical, según nuestro criterio, ha de ser interpretada en un Estado Social de Derecho, que reconoce al trabajo como valor fundante y que persigue la convivencia pacífica de los asociados en un orden económico y social justo, de tal manera que el ejercicio de las actividades de dirección de las organizaciones sindicales no pueda constituirse en una posibilidad siquiera de desmedro en las condiciones laborales, pues ello resulta contrario a la concepción social del Estado, a la democracia participativa y a la justicia social a cuyo servicio deben encaminarse las organizaciones sindicales protegidas de manera especial por la Constitución Política, no sólo en el artículo 39 de la Carta ya citado, sino también por el artículo 25 de la misma en cuanto este último establece que el trabajo gozará de la especial protección del Estado, así como por el artículo 53 de la Constitución, en la medida en que incorpora a la legislación interna los Convenios Internacionales del Trabajo debidamente ratificados por Colombia, como acontece con los Convenios 086 y 087 de la OIT, entre otros.

3ª. Pese a las consideraciones precedentes, la Corte Constitucional en el numeral 7º de la Sentencia C-201 de 19 de marzo de 2002, declaró exequible la expresión “o para desmejorarlo”, por lo cual, con todo respeto, salvamos nuestro

voto.

Fecha ut supra. ALFREDO BELTRÁN SIERRA JAIME CÓRDOBA TRIVIÑO CLARA INÉS VARGAS HERNÁNDEZ Aclaración parcial de voto al a Sentencia C-201/02 DERECHO DE HUELGA -Efectividad de derechos derivados de la relación de trabajo /HUELGA POR SOLIDARIDAD -No convalidación /DERECHO DE HUELGA -No ampliación a situación que exceda ámbito de relación de trabajo y empresa en que se labora (Aclaración de voto) Referencia:

expediente D-3692 Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 359 parcial, 379-e parcial, 401 parcial, 405, 406 parcial, 408 parcial y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Magistrado Ponente: JAIME ARAUJO RENTERÍA Si bien comparto en todas sus partes la decisión adoptada por la Corporación en cuanto a las disposiciones acusadas dentro del presente proceso, debo reiterar la aclaración de voto que anuncié durante la discusión de la ponencia respectiva en cuanto a las consideraciones que sirven de fundamento a la Corte para la decisión de inexequibilidad de la expresión " salariales" contenida en el literal e) del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo.

En efecto, considero que la excepción prevista en el literal e) del artículo citado no podía subsistir circunscrita al incumplimiento por parte del empleador de las obligaciones salariales con sus trabajadores y por ello está bien que se declare inconstitucional la expresión " salariales" . Empero, considero que de allí no puede avanzarse hasta convalidar las llamadas huelgas por solidaridad por cuanto conforme a la Constitución la garantía del derecho de huelga -con la expresa limitación respecto de los servicios públicos esenciales- dentro del cauce legal ha de servir para la efectividad de los derechos de los trabajadores derivados de la relación de trabajo y por ello no puede ampliarse a tutelar situaciones que excedan el ámbito, no solo de una determinada relación de trabajo, sino de la empresa dentro de la cual se labora.

Fecha ut supra. ALVARO TAFUR GALVIS Aclaración y Salvamento parciales de voto a la Sentencia C-201/02 HUELGA POR SOLIDARIDAD -Reglamentación por legislador (Aclaración y salvamento parciales de voto) SINDICATO -No legitimación del empleador para solicitar disolución, liquidación y cancelación de la inscripción (Aclaración y salvamento parciales de voto) SINDICATO -Representación individual por comisión estatutaria de reclamos o acuerdos con otro (Aclaración y salvamento parciales de voto) DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL -Dimensiones (Aclaración y salvamento parciales de voto) Referencia: expediente D-3692 Demanda de inconstitucionalidad contra los artículos 359 parcial, 379-e parcial, 401 parcial, 405, 406 parcial, 408 parcial y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965.

Actor: Antonio Eduardo Bohórquez Collazos Magistrado Ponente: Dr. JAIME ARAUJO RENTERÍA Bogotá, D.C., diciembre trece (13) de dos mil dos (2002).

Las siguientes son las razones que me llevan a aclarar o salvar parcialmente mi voto respecto de algunos aspectos de la decisión mayoritaria, la que respeto pero no comparto en su totalidad, sobre la constitucionalidad parcial de los artículos 359, 379-e, 401, 405, 406, 408 y 467 del Código Sustantivo del Trabajo y el artículo 25 del Decreto 2351 de 1965. Creo que la Corte ha debido ir más lejos en la protección de los derechos de los trabajadores y, en especial, del goce efectivo de la libertad sindical.

1. Aclaración de voto respecto de los artículos 359, 379-e, 401 y 408 del Código Sustantivo del Trabajo Si bien comparto en términos generales la decisión de la Corte, considero que la sentencia ha debido puntualizar lo siguiente en la justificación del fallo:

a. En cuanto al requisito de 25 trabajadores afiliados como número mínimo para constituir un sindicato o para que una vez constituido pueda subsistir (artículo 359 CST), considero que la sentencia no justifica satisfactoriamente por qué tal

exigencia respeta el principio de razonabilidad y es, por lo tanto, exequible. No basta afirmar que la Corte encuentra tal requisito necesario y proporcionado a la finalidad que persigue como es garantizar una estructura y organización mínimas y de carácter democrático para el sindicato (página 11 de la sentencia), si no se quiere aplicar un test extremadamente débil, como lamentablemente se hizo en la sentencia. Es indispensable además mostrar por qué un número menor de trabajadores afiliados no cumpliría con tal finalidad. La Corte se limita a sostener que se trata de un límite mínimo y no de un tope o límite máximo, caso en el cual sí sería inconstitucional. Pero tal explicación no contesta el cuestionamiento en torno al número de trabajadores afiliados exigido por la ley, ni la Corte analiza si tal número es o no necesario o desproporcionado en contexto, por ejemplo, en atención al número de trabajadores de la empresa o del respectivo sindicato.

Además, la Corte debía determinar previamente al análisis de la razonabilidad la intensidad del test a aplicar, ya que por ejemplo un test estricto llevaría seguramente a la inexequibilidad de la medida por impedir la creación de sindicatos en una empresa pequeña.

b. En lo relativo a la huelga por solidaridad (artículo 379-e CST), comparto íntegramente el numeral 2 de la parte resolutiva de la sentencia en cuando condiciona la exequibilidad relativa a los cargos de la expresión " y de huelga imputable al empleador, por incumplimiento de las obligaciones...con sus trabajadores ", en el entendido de que conforme a la Constitución Política, la prohibición aquí establecida no impide promover la huelga por solidaridad" y declara inexequible la expresión " salariales ", ambas contenidas en el literal e) del artículo 379 del Código Sustantivo del Trabajo. No obstante, considero que se ha debido agregar que el legislador debía reglamentar la huelga por solidaridad para evitar que su reconocimiento sea meramente formal o que haya indefinición sobre los casos en que su legítimo ejercicio merece especial protección.

c. La Corte declaró exequible la expresión " el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o quien demuestre tener interés jurídico ", contenida en el literal e) del artículo 401 del Código Sustantivo del Trabajo con fundamento, entre otros, en el siguiente argumento: "Tampoco es de recibo el argumento según el cual el empleador de los trabajadores afiliados al sindicato debe estar impedido para elevar una solicitud al juez laboral en tal sentido, pues la finalidad de esta solicitud radica en hacerle conocer al juez competente, por medio de la demostración de hechos y circunstancias acreditados con las respectivas pruebas, que existen méritos para que declare la disolución de un sindicato, por estar incurso en una de dichas causales. En ese sentido, el empleador, quien tiene un conocimiento cercano de esos factores, no podría verse inhabilitado para solicitar al juez la declaratoria de disolución del sindicato." A mi juicio tal argumentación es inaceptable porque confunde el interés económico o retaliatorio del empleador que busca la disolución y liquidación del sindicato existente en su empresa, con el interés jurídico exigido por la ley para poder solicitar a la autoridad competente la disolución, liquidación y cancelación de la inscripción en el registro sindical del sindicato que ya no cumple con los mínimos requisitos de ley. Por eso, el fallo ha debido señalar que el patrono, en principio, no está legitimado para solicitar al juez laboral lo establecido en la norma acusada, de forma que se garantice plenamente la autonomía sindical y se impida que por este medio se concrete una persecución, por ejemplo, cuando temporalmente se ha reducido el número de trabajadores por debajo del mínimo establecido en la ley.

d. En lo que tiene que ver con la expresión "o para desmejorarlo", contenida en el artículo 408 del Código Sustantivo del Trabajo, declarada exequible en relación con los cargos, considero que la Corte ha debido: 1) analizar el derecho jurisprudencial vigente para precisar el alcance de la disposición, en particular si ella cubre sólo el ius variandi o cobija otras desmejoras relativas a las condiciones de trabajo en sentido amplio, que cobija derechos laborales; 2) condicionar la exequibilidad de la norma a unos parámetros de desmejora en todo caso no autorizables por el juez o a unos criterios garantistas que orientaran el juez laboral en la aplicación de la ley.

2. Salvamento de voto respecto de la decisión de exequibilidad de la expresión “sin que pueda existir en una empresa más de una (1) comisión estatutaria de reclamos”, contenida en el literal d. del artículo 406 del Código Sustantivo del Trabajo.

A juicio de la Corte es exequible que el legislador limite a una comisión estatutaria de reclamos por empresa la posibilidad de existencia de tales comisiones. No comparto tal decisión, puesto que a mi parecer lo más democrático y protector de la libertad y la autonomía sindical es que cada sindicato pueda, si así lo quiere, tener su comisión estatutaria de reclamos, o, so lo desea, llegar a acuerdos con otros para tales efectos. Ello porque el derecho de asociación sindical comprende el derecho a la representación de los intereses de los trabajadores. Tal derecho se vería gravemente recortado si solo el sindicato mayoritario en una empresa tiene la prerrogativa de designar la comisión estatutaria de reclamos, dejando en suspenso la representación de los trabajadores afiliados a otros sindicatos en la misma empresa o supeditándola a que pase por el conducto del sindicato mayoritario.

Respecto a la importancia del derecho de representación de los intereses de los trabajadores, que se entiende comprendido en el derecho fundamental de asociación sindical, el fallo ha debido recoger la importante doctrina constitucional sobre la materia:

“ 5. Sobre las dimensiones de protección del derecho de asociación sindical El reconocimiento de los principios y garantías en los que se protege la actividad laboral como un derecho y una función social significativa para la persona y la comunidad (artículos 1, 25, 39 y 53 a 56 C.P., entre otros), no se agota en la afirmación de derechos de carácter individual, puesto que supone, además, la concreción de herramientas jurídicas que consagran derechos colectivos de los trabajadores quienes al asociarse intentan aumentar su poder de representación y negociación frente al empleador, el cual cuenta, usualmente, con mayores recursos económicos [41] .

Como se verá a continuación, uno de los ámbitos a través de los cuales se expresa el derecho de asociación sindical tiene que ver con este ámbito colectivo de los derechos laborales.

Esta Corporación, desde sus inicios, se ha encargado de definir el contenido y alcance del derecho de asociación sindical afirmando que se trata de una garantía de rango constitucional (especie del genero mayor constituido por el derecho de asociación) inherente al ejercicio del derecho al trabajo, y articulado como un derecho con dimensiones tanto individuales como colectivas que representa una vía para la realización del individuo dentro de un estado social y democrático como el definido por la Carta Política.

La doctrina sentada por la Corte Constitucional ha precisado algunas de las particularidades del derecho de asociación sindical señalando su carácter voluntario , dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato;

relacional , pues “de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva” [42] ;

e instrumental , en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social” [43] .

Se trata, pues, de un derecho que dentro del ordenamiento jurídico se desenvuelve desde varias perspectivas que comprenden: (i.) una libertad individual que se traduce en la posibilidad de organizar sindicatos, o ingresar, permanecer y retirarse de los mismos - dimensión individual del derecho de asociación-; (ii.

) un poder legítimo de los trabajadores organizados para promover no sólo sus intereses sino su visión de la política general en temas que los afectan o convocan como ciudadanos de una democracia participativa –dimensión colectiva del

derecho de asociación y (iii) una garantía de la autonomía de las asociaciones libremente confirmadas para ejercer dicho poder legítimo.

En el presente caso, el problema jurídico que surge entre las partes enfrentadas concierne de manera directa a un aspecto de la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical, i.e.

el reconocimiento de la existencia y el funcionamiento de sindicatos y la garantía de que tales organizaciones puedan defender efectivamente sus propios derechos cuando puedan resultar amenazados por actos o decisiones de los patronos. Esta es una de las principales concreciones del derecho de asociación sindical que ha sido definida por la propia Carta Política –artículos 25, 29, 39 y 53 C.P., entre otros- procurando proteger a los trabajadores que se unen en sindicatos.

De poco sirve, entonces, que se garantice la constitución de personas jurídicas con el propósito de representar grupalmente a los trabajadores si no se reconocen a los sindicatos oportunidades de acción en los que su presencia y labor colectiva se traduzca efectivamente en la defensa de las condiciones de trabajo de sus afiliados. Desde esta perspectiva, la razón de ser de un ente sindical está íntimamente ligada con la posibilidad de ejercer una función de representación en todos aquellos casos en los que sus derechos como colectividad sean amenazados por decisiones o políticas establecidas por el patrono que lo afectan como un todo –incidencia directa- o generan perjuicios a algunos de sus afiliados –incidencia indirecta-. De esta forma, se protege la eficacia de una persona jurídica creada con el propósito de intervenir en el desarrollo de las relaciones laborales de una empresa, abogando por el respeto de las condiciones generales de trabajo y actuando como contrapeso legítimo al poder que ejerce el empleador, puesto que la efectividad del derecho constitucional a constituir sindicatos pasa por el reconocimiento de estos como interlocutores legítimos que representan a los trabajadores.

Ahora bien, la dimensión de protección que se valora aquí, no es la relacionada simplemente con la posibilidad que tiene cualquier trabajador individual de crear o ingresar a un sindicato y demandar por su intermedio la protección de sus derechos, pues dicho ámbito, aunque fundamental para la organización social y también protegido por el artículo 39 de la Constitución, no descubre otra faceta determinante para garantizar la operación de los sindicatos pertinente en este caso: su naturaleza colectiva , esto es, su funcionamiento como unión que se constituye como interlocutor legítimo del patrono dentro de la vida laboral, interlocución de la que depende la efectividad de las garantías de los propios afiliados. Esta dimensión ampliamente reconocida por la Corte –en aplicación de la Carta Política- en todos aquellos casos en los que un empleador ejerce sus atribuciones legales, o simplemente toma decisiones unilaterales, con el propósito de minar el poder de intermediación que en las relaciones laborales tiene un sindicato, ha requerido la intervención del juez de tutela para proteger los derechos constitucionales comprometidos.

Así, la existencia de un sindicato dentro de una empresa genera una serie de deberes específicos emanados directamente de las normas constitucionales que reconocen la dimensión colectiva de los derechos laborales (v.gr.

el ya aludido artículo 39 C.P. en materia de asociación sindical y artículo 55 C.P. en materia de negociación colectiva, entre otros), y que se traduce en la obligación genérica en cabeza del patrono de mantener una relación de respeto e interlocución con el sindicato [44] que le permita a la unión sindical, al menos, recibir la información sobre las decisiones que le interesan o afectan y tener la oportunidad de representar ante el patrono la posición del sindicato en su proceso de adopción. De esta forma, los sindicatos se convierten en formas efectivas y reales de defensa de las necesidades expectativas y derechos de una comunidad tradicionalmente limitada respecto de la posibilidad de discutir los términos en que ha de cumplir con su relación laboral. Esto es, sin duda, plenamente compatible con el diálogo democrático y es, además, un desarrollo concreto del modelo de democracia participativa que se concreta en el principio, según el cual, las autoridades deben “facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan” (artículo 2 C.P.).” [45] La comisión estatutaria de reclamos es un importante medio para ejercer la función de representación de los

intereses de los trabajadores, la cual se encuentra protegida por el derecho de asociación sindical y por la garantía de la autonomía de cada sindicato. Por ello, se ha debido declarar inconstitucional el aparte demandado ya que impide de manera absoluta que los trabajadores de un sindicato sean representados por una comisión de reclamos de su sindicato.

Fecha ut supra, MANUEL JOSE CEPEDA ESPINOSA Magistrado [1] Sentencia C-385/00, M.P. Antonio Barrera Carbonell. [2] M.P. Alejandro Martínez Caballero [3] Caso Baena Ricardo y otros. Sentencia del 2 de febrero de 2001. Citada por: Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. “Compilación de jurisprudencia y doctrina nacional e internacional” Volumen II. Bogotá, 2001, Pg. 24.

[4] M.P. Alfredo Beltrán Sierra [5] La Corte Suprema de Justicia, al juzgar la constitucionalidad del artículo 50 de la Ley 50 de 1990, que se refiere al efecto jurídico de la inscripción del acta constitutiva del sindicato, señaló lo siguiente:

"Cabe anotar que si bien no se llega al extremo deseado por el actor de que sea la mera manifestación de voluntad de los fundadores la que dé nacimiento inmediato a la asociación, lo cierto es que no se imponen requisitos previos a esa voluntad ni se le sujeta a permisos o limitaciones de ese estilo, y que se reemplaza la concesión de personería por un registro más ágil y rápido en el que rige el silencio administrativo positivo, lo que, en sentir de la Corte, se acomoda al nuevo principio constitucional ya citado [art. 39 de la Constitución], de que los sindicatos deben poderse formar "sin intervención del Estado" y que "su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acto de constitución", como aquí ocurre, pues no hay un poder absoluto e ilimitado para formar sindicatos, y éstos siguen sometidos al régimen legal, ya que, en voces de la misma Constitución, "se sujetarán al orden legal y la de principios democráticos" (artículo 39 ibidem) cuya verificación y cumplimiento competen al Estado."

(Sentencia 115 del 26 de septiembre de 1991. Gaceta Especial, Sala Constitucional, Tomo III). [6] M.P. Antonio Barrera Carbonell. [7] Sentencia C-567/00 M.P. Alfredo Beltrán Sierra.

[8] Informe No. 321, en el marco de la 278° Reunión de la OIT celebrada en Ginebra en junio de 2000. Caso 2011, párrafo 215. [9] Sentencia C-209/97 M.P.

Hernando Herrera Vergara. Sobre este punto, resulta pertinente traer a colación lo expresado por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la O.I.T., en el sentido de que debe subrayarse “la importancia de que los Gobiernos consulten a las organizaciones sindicales sobre las consecuencias de los programas de reestructuración en el empleo y en las condiciones de trabajo de los asalariados”. Por lo mismo, a tal Comité “sólo le corresponde pronunciarse sobre las iniciativas de reestructuración o de racionalización económica en la medida en que éstas hayan dado lugar a actos de discriminación o de injerencia antisindicales.” En: Informe No. 321 en el marco de la 278° Reunión celebrada en Ginebra en junio de 2000. Caso 2052, párrafo 250.

[10] M.P. Jaime Araújo Rentería [11] Al punto expresa el autor: “El aprendiz no veía en el oficial ni éste en el maestro un componente de una clase dominadora, sino que contemplaba los otros estamentos como las sucesivas etapas del camino que era preciso recorrer hasta llegar a la condición de maestro con taller abierto, meta lógica y esperada de su vida”. “Introducción al Sindicalismo”, Barcelona 1971.

[12] Sobre el desmonte positivo de los gremios en Francia puede verse Ley le Chapelier de 14-17 de junio de 1791. Al respecto se afirma que una de las bases fundamentales de la Constitución francesa fue la abolición de toda clase de corporaciones de ciudadanos del mismo estado o profesión. Se prohibía restablecerlas. C.fr. Luis Enrique de la Villa Gil, “Materiales para el Estudio del Sindicato”, Instituto de Estudios Laborales y de la Seguridad Social, Madrid, 1984, 2ª edición.

[13] Alberto José Carro Igelmo, “Introducción al Sindicalismo”, Barcelona 1971, pag. 41. [14] Cita OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. “Libertad Sindical.

Recopilación de decisiones (...9", párrafo 48. [15] Como sí ocurría en Francia al tenor del antiguo artículo 291de su Código Penal, donde se prohibían las asociaciones de más de 20 personas.

[16] Cfr. Sentencias C-009/94, C-110/94, C-473/94, C-548/94, C-085/95, C-450/95, C-075/97, T-568/99, C-663/00, C-1369/00, T-471/01, entre otras.

[17] M.P. Carlos Gaviria Díaz. [18] Sentencia T-443/92 M.P. José Gregorio Hernández Galindo [19] M.P. Carlos Gaviria Díaz [20] Sentencia C-521/95 M.P. Antonio Barrera Carbonell [21] El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo . Tomo II. México, 1979. Pg. 893.

[22] BARAJAS MONTES DE OCA, Santiago. La Huelga: Un análisis comparativo. UNAM, México, 1983. Pg. 45. [23] De conformidad con el artículo 1° de la Ley 712 de 2001, que modifica el artículo 2° del Código Procesal del Trabajo, compete a la jurisdicción laboral ordinaria la competencia para conocer los asuntos relativos al fuero sindical, "cualesquiera sea la naturaleza de la relación laboral." [24] M.P.

José Gregorio Hernández Galindo [25] M.P. Alejandro Martínez Caballero [26] Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia del 5 de junio de 2001. Rad. 16788. M.P. Germán Valdés Sánchez.

[27] Sentencia T-326/99 M.P. Fabio Morón Díaz. [28] LONDOÑO, Juan Fernando. " Aproximación a la democracia participativa ". En: Sociedad Civil, Control Social y Democracia Participativa. FESCOL. 1997. Pg.

17. [29] Sentencia T-173/95 M.P. Carlos Gaviria Díaz, citando a Helmut Dübiel. ¿Qué es el neoconservadurismo? Ed. Anthropos. Barcelona. 1993. p. 48. Sobre el carácter expansivo o universal del principio democrático, la Corte ha dicho:

"...es universal en la medida en que compromete varios escenarios, procesos y lugares tanto públicos como privados y también porque la noción de política que lo sustenta se nutre de todo lo que vitalmente pueda interesar a la persona, a la comunidad y al Estado y sea por tanto susceptible de afectar la distribución, control y asignación del poder social. El principio democrático es expansivo pues su dinámica lejos de ignorar el conflicto social, lo encausa a partir del respeto y constante reivindicación de un mínimo de democracia política y social que, de conformidad con su ideario, ha de aplicarse progresivamente conquistando nuevos ámbitos y profundizando permanentemente su vigencia, lo que demanda por parte de los principales actores públicos y privados un denodado esfuerzo para su efectiva construcción." (Sentencia C-089/94.

M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, reiterada en la sentencia C-866/01 M.P. Jaime Córdoba Triviño). [30] Sentencia T-173/95 M.P. Carlos Gaviria Díaz [31] Sentencia C-385/00. M.P. Antonio Barrera Carbonell.

[32] M.P. Jaime Córdoba Triviño [33] Cfr. Sentencia C-381/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero, en la cual se declararon exequibles, entre otras disposiciones, los incisos primero y tercero del artículo 118 del Código de Procedimiento Laboral, "siempre y cuando se entienda que, en aplicación del artículo 39 de la Constitución, el sindicato, a través de su junta directiva, podrá también interponer la acción de reintegro prevista por el primer inciso y de restitución prevista por el tercer inciso." [34] El artículo 118 del Código Procesal del Trabajo establece:

"La demanda del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido despedido sin permiso del juez del trabajo, se tramitará conforme al artículo 114 y siguientes de este código.

La acción de reintegro prescribirá en dos (2) meses, contados a partir de la fecha del despido. Lo dispuesto en este artículo se aplicará a la acción del trabajador amparado por el fuero sindical que hubiere sido trasladado o desmejorado sin intervención judicial." [35] Sobre la finalidad de esta acción y la justificación de la brevedad del término de prescripción, la Corte dijo:

“ El sentido del fuero sindical no es tanto proteger el interés personal del trabajador aforado sino amparar el derecho de asociación. Así, es obvio que las controversias que puedan surgir por un eventual atentado patronal contra un trabajador aforado deben ser resueltas lo más rápidamente posible, pues si se espera demasiado tiempo, el daño ocasionado al sindicato puede ya ser irreversible. La Corte considera que la ley podía abreviar aún más el plazo para interponer las acciones de reintegro, a fin de evitar una dilatación del conflicto, que terminaría afectando aún más al sindicato. Si bien el término de prescripción de dos meses es breve, la Corte encuentra que para este específico tipo de acciones, se encuentra constitucionalmente justificado, debido al interés mismo que es protegido por la figura del fuero sindical.

(Sentencia C-381/00 M.P. Alejandro Martínez Caballero). [36] Sala de Casación Laboral. Sentencia del 20 de mayo de 1999. Rad. 11654 M.P. Rafael Méndez Arango [37] Cfr.

Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral. Sentencias del 31 de octubre de 1985 y 28 de abril de 1993, entre otras. [38] Sentencia C-197/93 M.P. Antonio Barrera Carbonell [39] Sentencia C-1507/00 M.P. José Gregorio Hernández Galindo [40] Cuando se conmina al juzgador a considerar los principios de reparación integral y equidad en el proceso de valoración del daño irrogado a una persona para tasar la indemnización, la Corte ha dicho que se pretende alcanzar “una justicia recta y eficiente y facilitar la solución del respectivo conflicto, así como la de evitar que para efectos de la indemnización de los daños en forma integral sea necesaria la tramitación de nuevos procesos.” (Sentencia C-487/00 M.P. Antonio Barrera Carbonell) [41] El reconocimiento de la desigualdad inherente a las relaciones laborales ha sido uno de los vectores que ha animado la doctrina constitucional de la Corte. En materia de protección salarial a través de su pago oportuno este Tribunal expresó: “ esta misma Corporación se ha encargado de desarrollar una doctrina sobre la importancia que tiene en el desarrollo de las relaciones laborales, el pago cumplido de las sumas debidas a los trabajadores. Se llega así, a la postulación de una serie de principios que, partiendo de la necesidad de superar el desequilibrio connatural al intercambio entre empleador y empleado, revelan un instituto jurídico -el salario-, central dentro del desarrollo de una sociedad como la colombiana”. Cfr. la citada sentencia SU-995 de 1999. Vid. Supra nota 19.

[42] Cfr. Sentencia T-441 de 1992 M.P. Alejandro Martínez. Aquí se confirmaron los fallos que negaron por improcedente la acción de tutela interpuesta por la Unión Nacional de Empleados Bancarios contra la Corporación de Ahorro y Vivienda “CORPAVI”, por el desconocimiento de la convención colectiva pactada con los trabajadores sindicalizados. Además de definir el contenido del derecho de asociación sindical, se reiteró que para la procedencia de la acción de tutela es necesario que el mecanismo judicial ordinario para la protección de los derechos vulnerados sea idóneo y eficaz, circunstancia que en aquella oportunidad sirvió de justificación para denegar el amparo solicitado, pues se solicitaba que se ordenara al empleador iniciar las negociaciones del pliego de peticiones presentado por el sindicado.

[43] Cfr. Ibíd. Sentencia T-441 de 1992. [44] Ciertamente, este deber genera una relación correlativa en cabeza del sindicato. La necesidad de que empleador y sindicato desarrollen una relación de interlocución. El ejemplo más conocido de la trascendencia de esta cooperación se encuentra en el derecho alemán. Pero ya desde 1937, la Corte Suprema de los Estados Unidos ha respaldado la existencia de regulaciones que desarrollan la forma en que empleadores y sindicatos han de interactuar para desarrollar sus relaciones. En aquél año, por ejemplo, a raíz de la expedición del instrumento jurídico que en el sistema anglosajón se encargó de regular las relaciones laborales colectivas (la Labor Relations Act de 1937) la Corte respaldó la creación del sistema moderno de negociación colectiva, la protección del derecho de los trabajadores para formar e ingresar a sindicatos y el requerimiento hecho a los empleadores para mantener relaciones con ellos (Cfr, entre varias, National Labor Relations Board vs. Fainblatt –306 US 601 1939-). Por su parte, el Preámbulo de la Constitución francesa de 1946 reconoce la posibilidad de todo trabajador a participar por intermedio de sus delegados en la determinación colectiva de sus condiciones de trabajo así como en la gestión de las empresas (numeral 8). Estos principios han sido desarrollados por el Consejo Constitucional de Francia que les ha reconocido expresamente valor de

derecho positivo (Cfr. las decisiones del 5 de julio de 1977, 77-79 DC; del 20 de julio de 1977, 77-83 DC; y del 18 de enero de 1978 77-98 DC).

[45] Sentencia T-1328 de 2001, M.P. Manuel José Cepeda Espinosa.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 1 de noviembre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.