COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/434/11

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/434/11
Expediente	—
Fecha	2010-11-03
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	Mauricio GonzAlez Cuervo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Proteccion Por Via De Tutela De Los Derechos Fundamentales De Los Sindicatos Y De Los Trabajadores Sindicalizados
- /Derecho A La Libertad De Expresion Sindical

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Sindical, la negociación colectiva y libertad de expresión de la organización sindical y de sus miembros, en cuanto se trata de derechos de rango constitucional que según la jurisprudencia de esta Corporación pueden ser

Texto completo

T-434-11 REPÚBLICA DE COLOMBIA Sentencia T-434/11 (23 mayo) PROTECCION POR VIA DE TUTELA DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS SINDICATOS Y DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS-Reiteración de jurisprudencia En el caso que se analiza, la Corte considera procedente la tutela para solicitar el reconocimiento de los derechos de asociación sindical, la negociación colectiva y libertad de expresión de la organización sindical y de sus miembros, en cuanto se trata de derechos de rango constitucional que según la jurisprudencia de esta Corporación pueden ser reivindicados a través de este mecanismo cuando está de por medio una relación de subordinación como la de los trabajadores con respecto al empleador.

LIBERTAD DE EMPRESA, SUBORDINACION LABORAL Y DEBER DE RESPETAR REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO Si bien el legislador ha contemplado en las normas laborales la existencia de la subordinación por parte del trabajador, su alcance está definido por la Constitución. Asimismo el reglamento de trabajo como elemento de subordinación, debe respetar los principios constitucionales y no atentar contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- Tipos de libertades que comprende Se trata de un derecho subjetivo de carácter voluntario, relacional e instrumental, supone, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Corporación, tres tipos de libertades:

(i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- Conductas que se protegen según la jurisprudencia constitucional Para garantizar dicho derecho, las conductas protegidas por la libertad de asociación

sindical comprenden según la jurisprudencia constitucional: (i) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos; (ii) El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado; (iii) La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos;

(iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y (v) La facultad de que disponen tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL- La Corte la ha interpretado desde su faceta positiva La Corte ha interpretado este derecho desde su faceta positiva, en el sentido de que la libertad de asociación sindical faculta a los trabajadores para que estructuren organizaciones de diferente orden con el objeto de asumir su defensa frente a los conflictos obrero patronales, para lo cual la misma Constitución establece un conjunto de garantías, tales como el reconocimiento jurídico por la sola inscripción del acta de constitución, reserva judicial para los casos de cancelación o suspensión, fuero sindical y el sometimiento de su estructura interna y funcionamiento al orden legal y al principio democrático. Conforme con la jurisprudencia constitucional en la materia, la libertad de asociación sindical abarca todas las garantías y derechos que hagan posible el ejercicio efectivo de la actividad sindical DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA- Alcance y finalidad El derecho a la negociación colectiva debe leerse en concordancia con el preámbulo de la Constitución Política y el artículo 2º de la misma, en el sentido de que es deber del Estado promover y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan, y en el caso particular de los conflictos laborales, garantizar la amplia participación de los sujetos de la relación laboral en la solución de sus controversias, siendo precisamente este el sentido del artículo 55 de la Carta Política. Con este argumento, la sentencia C-161 de 2000 señala cómo la solución de los conflictos laborales en el marco de la negociación colectiva, representa un asunto de interés público. En otras palabras, de acuerdo con la Carta y con la jurisprudencia constitucional, el fin de la negociación colectiva es el de lograr una concertación voluntaria y libre de condiciones de trabajo, el afianzamiento del clima de tranquilidad social en un contexto de diálogo, la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral, la participación de todas las partes en el proceso y, el consolidación de la justicia social en las relaciones laborales.

LIBERTAD DE EXPRESION Y ACTIVIDAD SINDICAL- Titularidad de los sindicatos En Colombia, se ha reconocido expresamente por la jurisprudencia constitucional, que las personas jurídicas en general pueden buscar el amparo de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela. Se ha señalado que las personas jurídicas, en cuanto proyección del ser humano, tienen sus propios derechos fundamentales como la propiedad, el debido proceso, el derecho de petición, el derecho de acceso a la información. Por consiguiente en nuestro ordenamiento jurídico se reconoce que, al igual que las personas naturales, las personas jurídicas se encuentran habilitadas para ejercer derechos y contraer obligaciones.

En la medida en que la titularidad de la libertad de expresión ha sido reconocida por la Corte en cabeza de personas tanto naturales como jurídicas, se entiende que ésta se extiende también a otras organizaciones como los sindicatos y sus miembros. Es importante anotar en este punto que, si bien la libertad de expresión es un derecho inherente a los sindicatos porque por medio del mismo se garantizan otros derechos de este tipo de organizaciones, su reconocimiento explícito en la jurisprudencia internacional es relativamente reciente LIBERTAD DE EXPRESION DE LOS SINDICATOS- Se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral En el caso de los

sindicatos, la libertad de expresión se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral. En el marco de procesos de negociación colectiva, los sindicatos pueden expresar a través de cualquier medio escrito, simbólico, convencional o no convencional sus intereses promoviendo la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva. En este sentido se trata de un derecho de doble dimensión: de un lado, el sindicato tiene el derecho a expresarse y a transmitir opiniones; de otro lado los trabajadores tienen el derecho a recibir la información.

ACCION DE TUTELA CONTRA PROLECHE- Caso en que la empresa demandada retiró los afiches, volantes, pancartas y petos e inició procesos disciplinarios /DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION SINDICAL- Caso en que se lesionó este derecho Frente al problema jurídico planteado inicialmente, se concluye entonces que, en un contexto de negociación colectiva, habiendo estrategias de confrontación de parte y parte, el hecho de conferirle al empleador la posibilidad de restringir la libertad de expresión, herramienta fundamental del sindicato, es darle una ventaja inconstitucional y desproporcionada, que además vulnera los derechos de asociación sindical y negociación colectiva. Por lo anterior la Corte considera que: (i) la aplicación de las normas del reglamento interno de trabajo referentes a la prohibición de distribuir panfletos, volantes y similar material publicitario dentro de la empresa, lesiona el derecho de libertad de expresión sindical; (ii) la fijación de afiches, pancartas y material gráfico debe hacerse en las carteleras o espacios preestablecidos por la empresa, cuidando que sean suficientes y eficaces para asegurar el derecho de información de sindicato y trabajadores; (iii) la utilización de petos o afiches encima de los uniformes de trabajo por los empleados, pueden afectar las condiciones de aseo y las normas de salubridad implícitas en este tipo de actividad productiva de alimentos. De otro lado, la Corte no se pronunciará sobre las sanciones impuestas a los miembros del sindicato que participaron en estas acciones. Esto en razón de que dichas sanciones no fueron recurridas o impugnadas por sus destinatarios, a pesar de que tuvieron la oportunidad de hacerlo en los términos establecidos tanto en la convención colectiva como en el propio reglamento interno de trabajo vigente.

Lo anterior, sin perjuicio de que, en ejercicio de los derechos de libertad económica y negociación colectiva, empresa y sindicato lleguen a acordar su modificación o revocatoria.

Referencia: expediente T -2.914.433 Fallo de tutela objeto de revisión : Sentencia del Juzgado Catorce Civil del Circuito de Medellín, del 3 de noviembre de 2010 Accionante:

Jaider Alberto Barrientos Correa en representación de SINTRAINDULECHE. Accionado: PROLECHE S.A. Procesadora de leche. Demanda del accionante –elementos-:

Derechos fundamentales invocados: el accionante consideró vulnerados los derechos a la libertad de expresión, la libertad sindical y la negociación colectiva.

Conductas que causan la vulneración: la vulneración de los derechos anteriormente enunciados, resulta a juicio de SINTRAINDULECHE de dos tipos de acciones por parte de PROLECHE. La primera, por la orden impartida por la accionada para que se retiraran los afiches, volantes, pancartas y petos utilizados por el Sindicato para defender el Pliego de peticiones que no había podido ser negociado en la etapa de arreglo directo con los representantes de PROLECHE. En segundo lugar, el accionante considera vulneradores de sus derechos, los procesos disciplinarios iniciados por PROLECHE contra aproximadamente veinte de los miembros del sindicato que se negaron a retirar dichos afiches, volantes, pancartas y petos.

Pretensión: (i) Tutelar los derechos fundamentales del accionante a la libertad de expresión, la libertad sindical y la negociación colectiva; (ii) ordenar a la accionada que de manera inmediata cese toda actividad tendiente a menoscabar los derechos fundamentales conculcados al Sindicato y a sus miembros y permita el ejercicio de la libertad de expresión de la organización y de sus miembros para la defensa del pliego de condiciones; (iii) ordenar a la accionada que deje sin efecto cualquier acción ejercida en contra de la organización o sus miembros, con ocasión de la publicación de las

pancartas, afiches, volantes o petos alusivos al pliego de peticiones o al proceso de negociación colectiva, o que se hayan dado en razón de este; (iv) prevenir a la accionada para que en lo sucesivo permita el libre ejercicio de los derechos fundamentales tutelados a la organización sindical y sus miembros; (v) oficiar al Ministerio de Protección Social, Dirección Territorial de Antioquia, para que inicie la respectiva investigación administrativa y ejerza las funciones de su competencia de acuerdo con la ley en relación con la accionada; (vi) realizar seguimiento al cumplimiento del fallo por parte de la accionada, dando inicio al trámite del incidente de desacato en caso de constatar su incumplimiento.

Magistrados de la Sala Segunda de Revisión: Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Magistrado Ponente:

Mauricio GonzAlez Cuervo. I. ANTECEDENTES 1. Fundamento de la demanda de tutela [1] La accionante fundamenta su pretensión con las siguientes afirmaciones y medios de prueba:

1.1. El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Lechera SINTRAINDULECHE, es una organización sindical de Industria, con personería jurídica reconocida mediante Resolución Número 1583 de 1955 del Ministerio del Trabajo.

1.2. El 23 de julio de 2010, SINTRAINDULECHE presentó pliego de peticiones a PROLECHE iniciándose el conflicto colectivo de trabajo. 1.3. El 4 de agosto de 2010 se inició la etapa de arreglo directo [2] entre los representantes de SINTRAINDULECHE y PROLECHE que culminó el 23 de agosto de 2010 sin que se haya llegado a ningún acuerdo en relación al pliego de peticiones [3] .

No obstante lo anterior, en el acta de terminación de la etapa de arreglo directo, las partes manifestaron su disposición para superar el conflicto.

1.4. Algunos miembros del sindicato, realizaron manifestaciones públicas que según afirmaron, no atentaban contra el orden público ni contenían calumnias o agresiones, con el fin de defender el pliego de peticiones mediante afiches, volantes, pancartas y petos. El sindicato indicó que realizaron estas manifestaciones luego de recibir la autorización de la bacterióloga Margarita Toro del Departamento de Control de Calidad de la empresa.

1.5. La Gerencia de PROLECHE ordenó el retiro de afiches, volantes, pancartas y petos de la empresa; sin embargo los miembros del sindicato hicieron caso omiso de la orden por considerarla carente de fundamento legal.

1.6. El 2 de septiembre de 2010, la empresa retiró en horas de la noche todo el material publicitario que hiciera referencia al pliego de peticiones.

1.7. Sumado a lo anterior, la empresa inició procesos disciplinarios contra aproximadamente 20 miembros del sindicato por haber violado el reglamento interno de trabajo que prohíbe realizar este tipo de acciones dentro de la empresa [4] .

2. Respuesta de PROLECHE S.A. 2.1. El 15 de septiembre de 2010, PROLECHE, a través de apoderado, presenta escrito oponiéndose a la acción de tutela interpuesta por SINTRAINDULECHE.

2.2. En primer lugar alega que la doctora Margarita Toro de la cual supuestamente los miembros del sindicato recibieron la autorización para colgar los afiches y pancartas, no tiene dentro de sus competencias autorizar este tipo de acciones. Además ella no autorizó colgar dichos medios publicitarios sino que simplemente les advirtió a algunos directivos sindicales que era mejor colgarlos sobre el vidrio y no sobre las paredes para no dañarlas.

2.3. Adicionalmente, el apoderado aclara que el artículo 57 numeral 60 del Reglamento Interno de la empresa, establece que no se pueden distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o portar afiches y carteleras no ordenadas o autorizadas por la empresa dentro de las instalaciones; por su parte, el numeral 61 del mismo artículo prohíbe fijar carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización. Sumado a lo anterior, el artículo 55 numeral 15 del reglamento prohíbe modificar o alterar

el uniforme, y colocarse petos o afiches encima del mismo ya que, al tratarse de una empresa dedicada a la producción de alimentos lácteos, debe guardar todas las normas de aseo requeridas por las autoridades de salud.

2.4. Considera que la empresa no tiene la obligación de tolerar que sus instalaciones se llenen de afiches, pancartas, volantes letreros, pasacalles o cualquier elemento ajeno al objeto propio de dichas dependencias.

2.5. La empresa tampoco reconoce haber vulnerado algún derecho fundamental del sindicato puesto que se ha demostrado disponible a negociar desde hace años las convenciones colectivas y respetar las obligaciones que de ellas se derivan.

2.6. Finalmente, la parte accionada argumenta que la acción de tutela no procede en este caso porque existe otro medio de defensa judicial ante la jurisdicción laboral.

3. Decisión de tutela objeto de revisión 3.1. Primera instancia [5] El Juzgado Decimosexto Civil Municipal de Medellín en sentencia del 21 de septiembre de 2010, niega el amparo al accionante considerando que el conflicto ya se encuentra en conocimiento de un Tribunal de Arbitramento, y si bien se han presentado algunos problemas en la dinámica del conflicto colectivo, las medidas tomadas por la empresa para retirar el material publicitario e imponer sanciones disciplinarias a algunos miembros del sindicato, no configuran un perjuicio irremediable, ni vulneran o ponen en inminente peligro el núcleo vital de los derechos fundamentales invocados para su amparo constitucional que amerite por esta razón utilizar el mecanismo excepcional de la tutela. Este conflicto deberá pues dirimirse ante la jurisdicción laboral ya que se trata de un control especial del patrono con fundamento en el reglamento interno de trabajo, que se encuentra enmarcado en el artículo 45 del Decreto 2591 de 1991 como conducta legítima de un particular, sobre la cual no procede tutela.

3.2. Impugnación [6] Mediante su apoderado, SINTRAINDULECHE impugna la sentencia de primera instancia alegando en primer lugar, que todavía no se ha solicitado ante el Ministerio de la Protección Social, someter el conflicto al Tribunal de Arbitramento. Agrega que en todo caso la situación que se discuta ante dicho Tribunal, solo tendrá incidencia frente al pliego de peticiones mientras que la tutela que interpone SINTRAINDULECHE, versa sobre la vulneración de los derechos de libertad de expresión, libertad sindical, negociación colectiva por parte de la empresa al obstaculizar la defensa que el sindicato hizo del pliego de peticiones mediante la irregular coacción disciplinaria ejercida por PROLECHE.

La defensa del pliego de peticiones es una actuación válida y legítima que solo puede tener sentido en el ámbito temporal y contextual de la negociación colectiva por lo que impedir u obstaculizar su ejercicio durante este término le resta toda potencial efectividad a la misma.

Si bien existen otros mecanismos, estos no son efectivos ni idóneos en el presente caso porque se trata de resolver una controversia que tiene interés en el momento presente.

3.3. Segunda instancia [7] El Juzgado Catorce Civil del Circuito de Medellín, en sentencia del 3 de noviembre de 2010, confirma la decisión del a quo , considerando que el sindicato cuenta con otros mecanismos de defensa. Con relación a los procesos disciplinarios iniciados contra algunos de los miembros del sindicato, éstos encuentran fundamento en el reglamento interno de trabajo y en una conducta prevista en el mismo. Tampoco se encuentra probado que la medida adoptada por la empresa, se constituya en un medio de persecución a la libertad sindical. Sumado a lo anterior, el juez advierte que el reglamento de trabajo vigente desde 1992, sobre el cual no hay controversia, fue debidamente autorizado en su momento por el Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social. El juez determina entonces la improcedencia de la tutela considerando que existen otros mecanismos de defensa judicial, que no se advierte la existencia de un perjuicio irremediable y que no se constata la vulneración de derechos alegada.

4. Pruebas allegadas al proceso En el marco del proceso de referencia, la Corte Constitucional solicitó a la accionada mediante Auto del 25 de marzo de 2011, notificado por medio de estado número 096 del 29 de marzo de 2011, para que remitiera la siguiente información al despacho: 1) Sobre el proceso de negociación colectiva entre SINTRAINDULECHE Y PROLECHE S.A. indicando el estado actual del mismo; 2) Sobre el proceso disciplinario iniciado contra los trabajadores Margarita Bedoya, Francisco Carvajal, Jaime Botero, Jorge Marín, Francisco Acevedo, Roberto Zamora, Carlos Marín, Fernando Zapata, Hernán García, Arlet López, Hernando Oquendo, Diego Carmona, Fabiola López, Carlos Mario Gómez, Fredy Rodríguez, William Arango, Alberto Carvajal, Maximiliano Otalvaro, Alba Palacio, Giovanni Castañeda.

El 5 de abril de 2010, durante el término probatorio, la Secretaría de la Corte Constitucional recibió un documento remitido por la Directora de Recursos Humanos de Proleche S.A.. En dicho documento, se manifestó lo siguiente:

-. Que el proceso de negociación colectiva iniciado a raíz de la presentación del pliego de peticiones por parte de los sindicatos existentes en la empresa, es decir Sintrainduleche y Sintraimagra, se adelantó en la etapa de arreglo directo sin que se lograra un pleno acuerdo entre las partes en ese momento, razón por la cual ambos sindicatos solicitaron al Ministerio de la Protección Social la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento Obligatorio, el cual fue efectivamente convocado mediante la resolución 00398 del 15 de febrero de 2011, por lo que este se encuentra adelantando el trámite legal correspondiente, y próximamente se posesionarán los árbitros quienes deberán proferir el laudo arbitral.

-. Que en forma paralela la empresa y las dos organizaciones sindicales anteriormente mencionadas, se han seguido reuniendo a instancias de la mediación propiciada por el Ministerio de la Protección Social, lográndose un gran avance en los puntos pendientes de acuerdo, de modo que en el transcurso de esa semana o en las semanas siguientes, se espera lograr el acuerdo definitivo y firmar la nueva convención colectiva de trabajo.

-. En relación con las sanciones disciplinarias a los trabajadores, se señala que éstos presentaron sus descargos, se les comunicó la respectiva sanción disciplinaria, la cual no fue objeto de apelación o solicitud de revisión como lo establecen tanto la convención colectiva como el propio reglamento interno de trabajo vigente. Sin embargo indica que en la mesa de negociación a la que asisten las partes, los sindicatos han solicitado que se revisen las mencionadas sanciones disciplinarias.

II. CONSIDERACIONES 1. Competencia Esta Sala es competente para revisar la providencia de tutela antes reseñada, con base en lo prescrito en la Constitución Política, artículos 86 y 241 numeral 9;

desarrollados en el Decreto 2591 de 1991, artículos 33 a 36; y en cumplimiento del auto del treinta y uno de enero de dos mil once (2011) de la Sala de Selección de Tutela Número Uno de la Corte Constitucional.

2. Problema jurídico En la presente ocasión, corresponde a la Sala de Revisión determinar si los derechos a la libertad de expresión, y por esta misma vía, a la asociación sindical y a la negociación colectiva del Sindicato, fueron vulnerados por la empresa -mediante el reglamento de trabajo o las órdenes y actuaciones correspondientes-,al sujetar a su expresa autorización la distribución de panfletos y volantes, la fijación de afiches y pancartas y la utilización de petos en sus instalaciones por parte del sindicato en defensa del pliego de peticiones, en el marco de las negociaciones colectivas. En otras palabras, ¿Puede la empresa legítimamente prohibir la circulación de dicho material publicitario e imponer sanciones a quienes hayan participado en esta actividad sin violar la libertad de expresión del sindicato y de sus miembros y por esta vía el ejercicio del derecho a la libre asociación sindical y a la negociación colectiva? Con el fin de responder al problema jurídico planteado, en esta sentencia se abordarán los siguientes temas: (i) Protección por vía de tutela de los derechos fundamentales de los sindicatos y de los trabajadores sindicalizados;

(ii) La libertad de empresa, la s ubordinación laboral y el deber de respetar el reglamento interno de trabajo; (iii) La libertad de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva y la libertad de expresión de los sindicatos;

iv) Caso concreto. 3. Protección por vía de tutela de los derechos fundamentales de los sindicatos y de los trabajadores sindicalizados. Reiteración de la jurisprudencia 3.1. El tema de la titularidad de derechos fundamentales en cabeza de las personas jurídicas se ha venido desarrollando a través de la jurisprudencia y la doctrina nacional e internacional [8] .

Si bien la noción de derecho fundamental se ha construido a partir del concepto de la dignidad humana, no es contradictorio con esta idea, el hecho de que las personas jurídicas, que son entidades que carecen de esta cualidad, puedan ser titulares de derechos de esta naturaleza. En efecto el "sustrato ético-jurídico" de las personas jurídicas son las personas físicas que se organizan para cumplir con fines que en muchos casos están incluidos en el ámbito de protección de los derechos fundamentales [9] .

En Colombia, la Corte ha reconocido el carácter fundamental de los derechos de las personas jurídicas, y de la posibilidad de que éstas interpongan acciones de tutela para buscar su amparo frente a una amenaza o vulneración [10] .

Desde sus primeras sentencias, la jurisprudencia constitucional reconoció la titularidad de las personas jurídicas frente a derechos fundamentales, "Debe insistir la Corte en que la forma de protección que a los derechos constitucionales fundamentales brinda el artículo 86 de la Carta Política no comprende únicamente a las personas naturales, como en criterio que esta Corporación no comparte, lo ha entendido el Consejo de Estado en el fallo materia de revisión, sino que se extiende a las personas jurídicas.

En efecto, el precepto superior no distingue y, por el contrario, los fines que él persigue quedarían frustrados o, cuando menos, realizados de modo incompleto si el alcance de la protección se restringiese por razón del sujeto que lo invoca, dejando inermes y desamparadas a las personas jurídicas. Estas también son titulares de derechos reconocidos por el ordenamiento constitucional y no existe razón alguna para impedirles que se acojan al mecanismo preferente y sumario diseñado por el Constituyente para lograr su efectividad" [11] .

Asimismo señaló que la acción de tutela era el mecanismo idóneo para que las personas jurídicas reclamaran el amparo de sus derechos fundamentales, tal y como lo señala la sentencia T-411 de 1992:

"Sobre la titularidad de las personas jurídicas respecto de la acción de tutela, esta Sala considera que ellas son ciertamente titulares de la acción. Las personas jurídicas poseen derechos constitucionales fundamentales por dos vías: a) indirectamente: cuando la esencialidad de la protección gira alrededor de la tutela de los derechos constitucionales fundamentales de las personas naturales asociadas y b) directamente: cuando las personas jurídicas son titulares de derechos fundamentales no porque actúan en sustitución de sus miembros, sino que lo son por sí mismas, siempre, claro está, que esos derechos por su naturaleza sean ejercitables por ellas mismas".

3.2. En este orden de ideas, en varias sentencias esta Corporación ha analizado casos en los que se solicita el amparo de los derechos de sindicatos precisando que éstos se encuentran legitimados para asumir tanto su propia defensa, como la de los trabajadores que los integran.

[12] De conformidad con la jurisprudencia constitucional, la legitimación de los sindicatos para instaurar la acción de tutela no sólo proviene de su propia naturaleza que lo erige en personero de dichos intereses, sino de las normas de los artículos 86 de la Constitución y 10 del Decreto 2591 de 1991, según los cuales la tutela puede ser instaurada por el afectado o por quien actúe en su nombre o lo represente.

[13] De esta manera, la Corte ha establecido que el juez de tutela es competente para conocer y decidir con respecto a las relaciones entre trabajadores o sindicatos y empleadores en casos en los que se presenten hechos que impliquen un atentado o vulneración a los derechos fundamentales, en los términos del artículo 86 de la Constitución Política.

Por lo anterior, se ha considerado la acción de tutela como mecanismo válido de protección de los derechos fundamentales, entre ellos el de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva, para obtener por parte del

juez constitucional, una orden tendiente a que cesen conductas que impidan u obstaculicen su ejercicio [14] .

En otras palabras, se ha reconocido que es legítima la intervención del juez constitucional para establecer la posible conducta abusiva e inconstitucional violatoria de las libertades sindicales por parte del empleador, tal y como lo indica la sentencia T-077 de 2003 en los siguientes términos:

“A través de la intervención del juez constitucional se busca determinar si el comportamiento del empleador se enmarca dentro de un uso desproporcionado, abusivo e inconstitucional de sus atribuciones, desplegando una actitud vulneratoria de las libertades sindicales de los trabajadores y de la organización sindical. De esta forma, la acción de tutela procede de manera excepcional y con efectos definitivos, como única acción judicial eficaz para reparar la vulneración de los derechos del accionante, cuando la utilización de las atribuciones del empleador tiene por objeto impedir el libre ejercicio del derecho de asociación sindical”.

Con relación a la procedibilidad de la acción de tutela, en la sentencia SU-342 de 1995 la Corte estableció que en materia de derechos colectivos, las conductas que se consideran violatorias de los derechos de los trabajadores y de las organizaciones sindicales, y que hacen posible la solicitud de su amparo por este medio son las siguientes:

“…a) Cuando el patrono desconoce el derecho de los trabajadores a constituir sindicatos, o afiliarse a estos, o promueve su desafiliación, o entorpece o impide el cumplimiento de las gestiones propias de los representantes sindicales, o de las actividades que competen al sindicato, adopta medidas represivas contra los trabajadores sindicalizados o que pretendan afiliarse al sindicato. Igualmente, cuando el patrono, obstaculiza o desconoce, el ejercicio del derecho de huelga, en los casos en que ésta es permitida; b) Cuando el patrono obstaculiza o impide el ejercicio del derecho a la negociación colectiva. Aun cuando, tal derecho (art. 55 C.P.), no figura entre los derechos fundamentales, puede ser protegido a través de la tutela, porque su desconocimiento puede implicar, la violación o amenaza de vulneración de derecho al trabajo, como también el derecho de asociación sindical, si se tiene en cuenta que una de las funciones de los sindicatos es la de presentar pliegos de peticiones, que luego del trámite correspondiente conduce a la celebración de la respectiva convención colectiva de trabajo; c) Cuando las autoridades administrativas del trabajo incurren en acciones y omisiones que impiden la organización o el funcionamiento de los tribunales de arbitramento, sean obligatorios o voluntarios, encargados de dirimir los conflictos colectivos de trabajo, que no se hubieren podido resolver mediante arreglo directo o conciliación, o el ejercicio del derecho de huelga, o cuando incumplan las funciones que le corresponden, según el art. 448 del C.S.T., durante el desarrollo de la huelga…” La misma providencia, realiza un análisis de los casos en los que podría proceder la acción de tutela para estudiar eventuales violaciones de los derechos fundamentales del trabajador por parte del empleador en los conflictos que se derivan del contrato de trabajo. En estos casos, cuando está de por medio una posible amenaza o vulneración de un derecho constitucional fundamental, su solución corresponde al juez de tutela, mientras que si la controversia se origina directa o indirectamente en el contrato de trabajo y vulnera derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral. En este orden de ideas, enuncia la sentencia algunos casos en los que es viable utilizar la acción de tutela para buscar amparar los derechos fundamentales de los trabajadores en el marco de la ejecución de un contrato de trabajo:

“a) Cuando el patrono hace uso abusivo del llamado ius variandi, de modo que modifica sustancialmente las condiciones de trabajo hasta el punto que se afectan los intereses y derechos del trabajador, en lo que concierne al goce de sus derechos fundamentales, y particularmente su derecho al trabajo en condiciones dignas.

b) Cuando el patrono al imponer sanciones, en uso del poder disciplinario de que es titular desconoce el derecho de defensa u otro derecho fundamental.

c) Cuando se presenta el incumplimiento de las obligaciones que de modo general incumben al patrono o de alguna de las obligaciones especiales a que aluden los artículos 56 y 57 del C.S.T. y se violan o amenazan algunos de los derechos

fundamentales del trabajador, v.gr.

(1) la violación de la obligación de protección y seguridad a los trabajadores, al no procurar "locales apropiados y elementos adecuados, de protección contra los accidentes y enfermedades profesionales", o de "prestar los primeros auxilios en caso de accidentes o enfermedad", lo cual atenta contra los derechos fundamentales a la vida, a la integridad personal y a la salud;

(2) el irrespeto "a la dignidad personal del trabajador, a sus creencias y sentimientos", lo cual puede comportar la violación de los derechos fundamentales, relativos a la prohibición de someter a las personas a tortura y a tratos crueles, inhumanos o degradantes, a la intimidad personal y familiar, a la honra y al buen nombre, al libre desarrollo de la personalidad, a la libertad de conciencia y de cultos y a la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones; (3) la negativa del patrono a conceder licencia "para el ejercicio de sufragio", o "para el desempeño de cargos oficiales transitorios de forzosa aceptación" o "para desempeñar comisiones sindicales inherentes a la organización", constituye, según el caso, violación de los derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, de participar en la conformación, ejercicio y control del poder político (art. 40, numerales 1 y 7) y de asociación sindical. (art. 39); (4) la omisión de patrono de expedir al trabajador, a la terminación del contrato la certificación sobre tiempo de servicios, labor desarrollada y salario devengado, que puede resultar violatoria del derecho al trabajo y de la libertad para escoger profesión u oficio; (5) la negativa a la práctica del "examen sanitario" y a expedir la correspondiente certificación, habiendo mediado petición del trabajador, lo cual viola su derecho fundamental a la salud.

d) Cuando el patrono -caso muy frecuente- consigna por escrito o suministra, por cualquier otro medio a otros empleadores informaciones negativas sobre el comportamiento laboral del trabajador, y viola por consiguiente los derechos fundamentales a la intimidad y al buen nombre.

(art. 15). 3.3. En el presente caso, se trata de establecer si la actuación de PROLECHE de retirar los medios publicitarios del sindicato, y de sancionar a algunos de los trabajadores que participaron en la distribución de los mismos, limita el derecho a la libertad de expresión, y por esta misma vía, a la asociación sindical y a la negociación colectiva, enmarcándose la conducta del accionado en una violación de los derechos fundamentales reconocidos a los sindicatos por la Constitución y la jurisprudencia.

Encuentra la Corte que el accionante reivindica la afectación de sus derechos fundamentales aparentemente vulnerados por la empresa a través de la acción de tutela como único medio eficaz de protección. Ni el Tribunal de Arbitramento dirimirá este asunto, ni podrá la jurisdicción ordinaria resolverlo en el término del proceso de negociación colectiva en el que precisamente cobra sentido la acción de tutela, la cual es procedente en este caso para evitar un eventual perjuicio irremediable.

De otro lado y a diferencia de lo que consideró el juez de primera instancia, encuentra la Corte que la conducta del patrono fundamentada en el reglamento de trabajo, no se enmarca, como señaló el a quo , en el tipo de conductas legítimas de un particular. Se trata por lo contrario del típico caso de subordinación frente a un particular [15] que configura el presupuesto descrito en el numeral 4º del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 [16] .

Como lo ha señalado la jurisprudencia en esta materia, “ […] La subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión , si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate” [17] .

Teniendo en cuenta la naturaleza privada de la empresa accionada y la decisión tomada por la Gerencia de la misma que llevó al retiro de todo el material publicitario del sindicato y a la sanción de aproximadamente 20 trabajadores del sindicato, es evidente el estado de indefensión de los trabajadores y del sindicato frente a la misma.

No hay que olvidar que, no obstante las autoridades públicas en principio no pueden introducirse en algunos espacios de las relaciones privadas, en materia laboral, la injerencia estatal es mayor y se justifica en la medida en que el trabajo es uno de los valores esenciales del Estado Social de Derecho. Como lo establece la sentencia T-579 de 1995, “En consecuencia, no todas las determinaciones que se adopten en el seno de una empresa son constitucionalmente admisibles. Deberá, en su caso, evaluarse si un determinado mecanismo de defensa de los derechos patrimoniales utilizado por el empleador es compatible con los principios básicos del trabajo o afecta legítimamente los derechos fundamentales del trabajador” .

Acorde con lo anterior, en el caso que se analiza, la Corte considera procedente la tutela para solicitar el reconocimiento de los derechos de asociación sindical, la negociación colectiva y libertad de expresión de la organización sindical y de sus miembros, en cuanto se trata de derechos de rango constitucional que según la jurisprudencia de esta Corporación pueden ser reivindicados a través de este mecanismo cuando está de por medio una relación de subordinación como la de los trabajadores con respecto al empleador.

4. La libertad de empresa, la s ubordinación laboral y el deber de respetar el reglamento interno de trabajo 4.1. La Constitución garantiza el derecho a la libertad económica y de empresa (C.P., art. 333), entendida como “la facultad que tiene toda persona de realizar actividades de carácter económico, según sus preferencias o habilidades, con miras a crear, mantener o incrementar un patrimonio” , siempre que las conductas y acciones que se desprenden de esa libertad, encuentran su límite en la Constitución y las leyes.

[18] 4.2. Dentro de la actividad empresarial se inscribe la figura de la subordinación laboral, para la realización del proyecto productivo que la empresa se proponga. Al capital comprometido y la actividad gerencial necesarios para estructurar una empresa, se ha de sumar la fuerza de trabajo necesaria para el ejercicio de las actividades propias del objeto social. Tal factor económico suele procurarse a través del contrato de trabajo, el cual incorpora el elemento “subordinación” como esencial en la estructuración de la relación laboral. Como lo ha expresado la jurisprudencia de la Corte Constitucional [19] , la subordinación es un componente fundamental del contrato de trabajo ya que en los términos del artículo 23 del Código Sustantivo del Trabajo, faculta al empleador para exigirle al trabajador el cumplimiento de órdenes, en cualquier momento , en cuanto a modo, tiempo y cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos internos, sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos del trabajador.

Con relación a las diferentes teorías sobre subordinación, como la técnica, la económica y la jurídica, la jurisprudencia se ha inclinado por ésta última que define la subordinación como “ la aptitud que tiene el empleador para impartirle órdenes al trabajador y exigirle su cumplimiento, para dirigir su actividad laboral e imponerle los reglamentos internos de trabajo a los cuales debe someterse, todo dirigido a lograr que la empresa marche según los fines y objetivos que se ha trazado .” [20] Sobre el concepto de subordinación la Corporación ha manifestado:

“La subordinación del trabajador al empleador como elemento distintivo y definidor del contrato de trabajo ha sido entendida, según la concepción mas aceptable por la doctrina y la jurisprudencia, como un poder jurídico permanente de que es titular el empleador para dirigir la actividad laboral del trabajador, a través de la expedición de órdenes e instrucciones y la imposición de reglamentos, en lo relativo a la manera como éste debe realizar las funciones y cumplir con las obligaciones que le son propias, con miras al cumplimiento de los objetivos de la empresa, los cuales son generalmente económicos [21] .

La subordinación consiste básicamente en el poder de dirección en la actividad laboral y en la potestad disciplinaria del empleador sobre sus trabajadores para mantener el orden y la disciplina en su empresa, siempre y cuando no se afecte el honor, la dignidad ni los derechos de los trabajadores, así como los tratados o convenios internacionales en la materia.

4.3. Una de las expresiones de la subordinación, es precisamente la posibilidad de que el empleador imponga un reglamento interno que regule el comportamiento dentro de la empresa y las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. Dicho reglamento, que debe someterse a los requisitos que impone el Código Sustantivo del Trabajo para ser válido, regirá las políticas de la empresa, las relaciones laborales y regulará las condiciones en que debe desarrollarse el trabajo. Este ha sido definido como "el conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio" [22] .

En síntesis, el reglamento interno de trabajo como expresión de la libertad de empresa, emana de poderes normativos privados y de la voluntad unilateral del empleador y se caracteriza por ser parte del contrato de trabajo y fijar las condiciones de subordinación.

4.4. Sin embargo, la imposición del reglamento de trabajo, no puede ir en detrimento de los derechos constitucionales de los trabajadores. Cuando esto ocurre, es preciso acudir a la acción de tutela para ampararlos.

En reiteradas sentencias, la Corte ha señalado que el hecho de que en el marco de su actividad económica, las empresas tengan derecho a fijar su propio reglamento, en ningún momento pueden desbordarse los límites fijados por la Constitución, "Es preciso anotar, que en el campo de esa actividad económica es necesario el señalamiento por los empresarios de sus propios estatutos sociales y reglamentos internos para gobernarse en el seno de su empresa, los cuales por ser de obligatorio cumplimiento, en virtud del pacto que se celebra para su expedición, no excluyen el acatamiento a los principios, derechos y valores constitucionales . Recuérdese que, según el mandato constitucional del artículo 4o. de la Carta Fundamental: " es deber de los nacionales y de los extranjeros en Colombia acatar la Constitución y las leyes"; por lo tanto, es vital que el señalamiento de las condiciones y normas empresariales internas reguladoras de la actividad social empresarial, si bien en desarrollo de la libertad de asociación están regidas en principio por una amplia autonomía configurativa de los asociados, no están excluidas de una adecuada razonabilidad constitucional, en los distintos aspectos que las mismas involucran, como ocurre frente a la posible afectación de los derechos fundamentales de las personas vinculadas a dicha actividad de empresa, como consecuencia del alcance de sus estipulaciones.

De esta manera, las limitaciones de orden legal a las cuales puede verse sometida la libertad económica y de empresa, pueden tener como causa la garantía de los derechos fundamentales de las personas y la prevalencia del interés general . Por ello, es viable señalar que la defensa del propósito legítimo particular de explotación de los derechos patrimoniales en ejercicio de esa libertad, debe presentar la suficiente compatibilidad con la protección especial estatal otorgada a derechos que, como el trabajo y demás ligados a éste, son determinantes para alcanzar los fines económicos para los cuales fue creada la empresa, garantizando su realización efectiva, pero dentro del entorno que asegure la vigencia de un orden justo, protegido por las distintas autoridades públicas" [23] .

(subrayado fuera del texto) De esta manera, el reglamento de una empresa no escapa al imperativo de adecuarse a la Constitución. En efecto, la Corte ha reiterado que tanto las autoridades públicas como los particulares están sujetos a la Constitución y a la ley (C.P. arts. 4 y 6).

"Los principios fundantes del Estado Social de Derecho , como son la dignidad humana, el trabajo y la solidaridad social, iluminan las relaciones laborales . Esta axiología básica se traduce en los principios mínimos del Estatuto del Trabajo que representan verdaderos derechos fundamentales de los trabajadores, entre ellos, la igualdad de oportunidades y la garantía contra el menoscabo de su libertad y dignidad (C.P. art. 53)" [24] .

(Negrilla fuera del texto) En efecto, en el Estado Constitucional de Derecho que establece la Carta Política, todo el ordenamiento jurídico, las reglas y demás disposiciones deben entenderse, interpretarse y aplicarse a partir de la Constitución. Las diferentes ramas del derecho progresivamente se han ido ajustando a los principios y valores descritos en la Carta que se impone como la norma primaria en nuestro sistema jurídico de fuentes. De esta manera, los preceptos y valores que emanan de la Constitución, irradian el ordenamiento jurídico y fijan el alcance del derecho laboral, especialmente en lo relacionado con los derechos fundamentales.

La subordinación del legislador a la Constitución en temas laborales, se extiende igualmente a la relación laboral como tal que debe enmarcarse en los límites establecidos por la Carta Política. Como lo establece la sentencia C-531 de 1993, "La interpretación que realiza el Legislador de los textos constitucionales la hace en el contexto del ejercicio de su función legislativa y sólo puede obedecer a ese propósito. Las definiciones y precisiones que efectúa no trascienden lo que siempre será norma legal y se funden en ésta. La Corte Constitucional como guardiana de la integridad de la Constitución tiene la misión de confrontar las leyes con sus preceptos y excluir aquéllas que los quebranten, lo que garantiza que la Carta siempre se mantenga como parámetro objetivo de la validez de las restantes normas del ordenamiento y que en todo momento pueda distinguirse lo que es obra del poder constituyente y lo que entra en el campo de los poderes constituidos. De lo dicho se desprende la existencia de un límite cierto a la función interpretativa de los poderes constituidos: sus actos no pueden fungir como interpretación auténtica de la Constitución y elevarse al rango de parámetro constitucional. La Corte en ejercicio de sus atribuciones de defensa del orden constitucional no podría cumplirlas si da cabida a interpretaciones auténticas distintas del fiel entendimiento y lectura que ella misma debe en cada caso hacer de su texto".

En síntesis, si bien el legislador ha contemplado en las normas laborales la existencia de la subordinación por parte del trabajador, su alcance está definido por la Constitución. Asimismo el reglamento de trabajo como elemento de subordinación, debe respetar los principios constitucionales y no atentar contra los derechos fundamentales de los trabajadores.

5. La libertad de asociación sindical, el derecho a la negociación colectiva y la libertad de expresión de los sindicatos 5.1. En reiterada jurisprudencia, la Corte ha señalado que, desde una perspectiva constitucional, el derecho colectivo al trabajo comprende diferentes tipos de libertades y garantías entre las cuales se cuentan la libertad de asociación sindical, la institución de la asociación profesional para la defensa de intereses comunes, el derecho a la negociación colectiva y el derecho de huelga [25] .

5.2. El derecho a la libre asociación sindical está consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política [26] . Se trata de un derecho subjetivo de carácter voluntario, relacional e instrumental [27] , supone, según lo ha establecido la jurisprudencia de esta Corporación [28] , tres tipos de libertades:

(i) libertad individual de organizar sindicatos; (ii) libertad de sindicalización, ya que nadie puede ser obligado a afiliarse o a desafiliarse a un sindicato; y, (iii) la autonomía sindical, que es la facultad que tiene la organización sindical para crear su propio derecho interno [29] .

Para garantizar dicho derecho, las conductas protegidas por la libertad de asociación sindical comprenden según la jurisprudencia constitucional: (i) el derecho a vincularse a organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes y que tienen por objeto la defensa de tales intereses comunes, sin que resulte obligatoria la vinculación ni la permanencia en tales grupos; (ii) El derecho a constituir y a estructurar tales organizaciones como personas jurídicas, sin que para tal efecto se presente injerencia, intervención o restricción por parte del Estado; (iii) La libertad de determinar su propio objeto, las condiciones de admisión, permanencia, retiro y exclusión de sus miembros, el régimen disciplinario aplicable, las instancias internas de poder y de representación, la forma en que han de ser

manejados sus propios recursos económicos, la manera como se puede poner fin a la existencia de tales organizaciones, y en general, la determinación de todos aquellos aspectos que los miembros de dichos grupos consideren oportunos, con la debida sujeción tanto al orden legal como a los principios democráticos; (iv) La imposibilidad de cancelación o suspensión de su personería jurídica por vía diferente a la judicial; y (v) La facultad de que disponen tanto los sindicatos como las asociaciones de empleadores de constituir y de vincularse a federaciones y confederaciones de orden nacional e internacional [30] .

En síntesis, la Corte [31] ha interpretado este derecho desde su faceta positiva, en el sentido de que la libertad de asociación sindical faculta a los trabajadores para que estructuren organizaciones de diferente orden con el objeto de asumir su defensa frente a los conflictos obrero patronales, para lo cual la misma Constitución establece un conjunto de garantías, tales como el reconocimiento jurídico por la sola inscripción del acta de constitución, reserva judicial para los casos de cancelación o suspensión, fuero sindical y el sometimiento de su estructura interna y funcionamiento al orden legal y al principio democrático [32] . Conforme con la jurisprudencia constitucional en la materia, la libertad de asociación sindical abarca todas las garantías y derechos que hagan posible el ejercicio efectivo de la actividad sindical.

5.3. De otro lado, el derecho a la negociación colectiva está descrito en el artículo 55 de la Carta Política [33] cuyo alcance ha sido definido por la jurisprudencia de la Corte aplicando el artículo 2º del Convenio 154 de la OIT, aprobado mediante la Ley 524 de 1999 y estudiado en la sentencia C-161 de 2000, que determina que la negociación colectiva es “un concepto genérico que alude a las negociaciones que tengan lugar entre un empleador, grupo de empleadores u organización de empleadores con una o varias organizaciones de trabajadores, con el propósito de fijar las condiciones que habrán de regir el trabajo y el empleo, o con el fin de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores a través de las diferentes organizaciones de unos y otros” .

Asimismo la Corte ha interpretado que los sujetos de la relación laboral en la negociación colectiva, gozan de recíprocos derechos y obligaciones aunque su intervención en el proceso no es igual, en la medida en que los empleadores pueden actuar individualmente mientras que los trabajadores sólo pueden adelantar conversaciones cuando se presentan a través de una organización.

La Corte [34] ha precisado que el derecho de negociación colectiva no se limita a la presentación de los pliegos de peticiones y a las convenciones colectivas, sino que incluye todas las formas de negociación que se den entre trabajadores y empleadores y que tengan el fin de regular las condiciones del trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes involucradas en el conflicto económico laboral, la garantía de que los representantes de unos y otros sean oídos y atendidos, así como la consolidación de la justicia social en las relaciones que se den entre los empleadores y los trabajadores.

[35] Tal y como lo señala la sentencia C-161 de 2000, reiterando la jurisprudencia en la materia, la negociación colectiva libre y voluntaria “se presenta en el ámbito constitucional como el derecho regulador de una esfera de libertad en cabeza de patronos y los trabajadores” [36] , que goza de amplio sustento y garantía constitucional.

En este orden de ideas, el derecho a la negociación colectiva debe leerse en concordancia con el preámbulo de la Constitución Política y el artículo 2º de la misma, en el sentido de que es deber del Estado promover y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan, y en el caso particular de los conflictos laborales, garantizar la amplia participación de los sujetos de la relación laboral en la solución de sus controversias, siendo precisamente este el sentido del artículo 55 de la Carta Política. Con este argumento, la sentencia C-161 de 2000 señala cómo la solución de los conflictos laborales en el marco de la negociación colectiva, representa un asunto de interés público, (…) Por consiguiente, es indudable que la posibilidad de buscar la solución pacífica, concertada y libre a los conflictos en las

ramas de la actividad económica, no sólo beneficia e interesa a las partes de la relación laboral sino que se convierte en un asunto que involucra el interés público.

En otras palabras, de acuerdo con la Carta y con la jurisprudencia constitucional [37] , el fin de la negociación colectiva es el de lograr una concertación voluntaria y libre de condiciones de trabajo, el afianzamiento del clima de tranquilidad social en un contexto de diálogo, la defensa de los intereses comunes entre las partes del conflicto económico laboral, la participación de todas las partes en el proceso y, el consolidación de la justicia social en las relaciones laborales.

5.4. El derecho de asociación sindical y el derecho a la negociación colectiva están íntimamente relacionados [38] porque como lo ha establecido la jurisprudencia de la Corte [39] , el derecho de negociación colectiva es consustancial al derecho de asociación sindical, en cuanto le permite a la organización sindical cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados y hacer posible, real y efectivo el derecho de igualdad, si se tiene en cuenta que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono.

No obstante lo anterior, la Corte ha reconocido que se trata de derechos de diferente naturaleza en cuanto el derecho a la libre asociación busca garantizar la libertad sindical y tiene naturaleza fundamental, mientras que el derecho a la negociación colectiva, tiene como fin regular las relaciones laborales y en principio no tiene naturaleza fundamental aunque puede adquirirlo cuando se presenta una amenaza o vulneración del derecho al trabajo o de asociación sindical.

[40] Como lo señaló en su momento la sentencia C-161 de 2000, “(…) de acuerdo con el artículo 55 superior la negociación colectiva es un derecho destinado a “regular las relaciones laborales”, el cual está ligado con otros derechos como el de asociación sindical, pues la primera es una consecuencia de la existencia de sindicatos cuyo “ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados” [41] . Por esta razón, la jurisprudencia constitucional ha considerado que la negociación colectiva puede adquirir la categoría de derecho fundamental cuando su desconocimiento implica la vulneración o amenaza de los derechos al trabajo o de asociación sindical” [42] .

Se trata en todo caso de derechos que no tienen carácter absoluto por lo que pueden ser limitados para proteger otros bienes jurídicos constitucionalmente relevantes como la prevalencia del interés general, el cumplimiento de los objetivos trazados por la política económica y social del Estado, la estabilidad macroeconómica y la función social de las empresas, entre otros.

[43] 5.5. La libertad de expresión está descrita en el artículo 20 de la Constitución Política [44] y por el artículo 13 de la Convención Interamericana de Derechos Humanos.

[45] Se trata de un derecho fundamental ampliamente reconocido por la Constitución Política, los tratados y convenciones ratificados por Colombia [46] como la Convención Interamericana de Derechos Humanos, que hacen parte del bloque de constitucionalidad, y que goza de amplio desarrollo jurisprudencial y doctrinario a nivel nacional e internacional.

La Corte Constitucional posee una abundante jurisprudencia en esta materia acorde con los estándares internacionales. Se destaca en particular la sentencia T-391 de 2007 que, a la luz de las disposiciones constitucionales y de los instrumentos internacionales relativos a la libertad de expresión e información, sintetiza la línea jurisprudencial que esta Corporación fijó desde sus primeras sentencias y sistematiza los principales temas en relación con este derecho.

En este orden de ideas, la Corte [47] ha reconocido que la libertad de expresión strictu sensu , consiste en el derecho de las personas a expresar y difundir libremente el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación, a

través del medio y la forma escogidos por quien se expresa.

Apareja el derecho de su titular a no ser molestado por expresar su pensamiento, opiniones, informaciones o ideas personales, y cuenta con una dimensión individual y una colectiva. La dimensión individual comprende el derecho a utilizar cualquier medio apropiado para difundir el propio pensamiento, mientras que la dimensión colectiva consiste en el derecho de todas las personas a recibir tales pensamientos, ideas, opiniones e informaciones de parte de quien las expresa [48] .

En cuanto al alcance y contenido de este derecho, se han descrito por lo menos ocho rasgos del ámbito constitucionalmente protegido que se resumen a continuación: (1) su titularidad es universal sin discriminación, compleja (quien se expresa y del receptor), y puede involucrar intereses públicos y colectivos, además de los intereses privados del emisor de la expresión; (2) sin perjuicio de la presunción de cobertura de toda forma de expresión por la libertad constitucional, existen ciertos tipos específicos de expresión respecto de los cuales la presunción de defensa del derecho es derrotada, por consenso prácticamente universal plasmado en tratados internacionales que obligan al Estado colombiano; (3) existen diferentes grados de protección constitucional en los variados ámbitos de la expresión humana amparados por la libertad de expresión stricto senso , por lo cual hay tipos de discurso que reciben una protección más reforzada que otros – lo cual tiene efectos directos sobre la regulación estatal admisible y el estándar de control constitucional al que se han de sujetar las limitaciones. Por ejemplo hay que tener en cuenta el emisor, de si es persona natural o jurídica, de la calidad del mensaje que transmite (discusión política, intereses propios), etc; (4) la expresión protegida por esta libertad puede ser tanto la del lenguaje convencional, como la manifestada a través de conducta simbólica o expresiva convencional o no convencional; (5) la expresión puede efectuarse a través de cualquier medio elegido por quien se expresa, teniendo en cuenta que cada medio en particular plantea sus propios problemas y especificidades jurídicamente relevantes; (6) la libertad constitucional protege tanto las expresiones socialmente aceptadas como las que son inusuales, alternativas o diversas, lo cual incluye las expresiones ofensivas, chocantes, impactantes, indecentes, escandalosas, excéntricas o simplemente contrarias a las creencias y posturas mayoritarias, ya que la libertad constitucional protege tanto el contenido de la expresión como su tono; (7) su ejercicio conlleva, en todo caso, deberes y responsabilidades para quien se expresa; y (8) impone claras obligaciones constitucionales a todas las autoridades del Estado, así como a los particulares.

Íntimamente relacionado con la libertad de expresión, la libertad de información, se caracteriza según lo ha establecido a Corte [49] por (1) su objeto jurídico específico, es decir la libertad de información que protege la comunicación de todo tipo de situaciones para que el receptor se entere de lo que está pasando (importancia interés del receptor para que gracias a la información pueda ejercer el derecho a la información), la libertad de información supone, además, que exista una infraestructura material apta para captar y difundir la información; (2) al igual que la libertad de expresión stricto senso , la libertad de información es un derecho de titularidad universal y compleja pero el énfasis jurisprudencial se pone en el receptor de la información; (3) su importancia central para la democracia, (4) los deberes y responsabilidades específicos implícitos en su ejercicio, con derechos correlativos para el receptor de la información. Las principales obligaciones, así como los derechos correlativos de los receptores de la información, se refieren a las características de la información que se transmite – dicha información ha de ser “veraz e imparcial”, y respetuosa de los derechos fundamentales de terceros, particularmente a la intimidad y al buen nombre. La información sobre hechos, en tanto ejercicio de la libertad de información, ha de ser veraz e imparcial, mientras que la expresión de opiniones sobre dichos hechos, cubierta por la libertad de expresión stricto senso , no está sujeta a estos parámetros.

Las opiniones equivocadas y parcializadas gozan de la misma protección constitucional que las acertadas y ecuánimes; (5) la necesidad de aplicar el método de ponderación y armonización concreta en caso de conflicto con otros derechos o

valores constitucionales, y (6) la existencia de obligaciones específicas de respeto, protección y promoción para el Estado.

La jurisprudencia [50] de la Corte ha señalado la importancia de la libertad de expresión en nuestro ordenamiento constitucional, por cumplir un rol fundamental en el desarrollo de la autonomía y libertad de las personas y en el desarrollo del conocimiento y la cultura, sino también por constituirse en la base de la verdadera democracia participativa. Sobre esta base, se ha señalado la relevancia de esta libertad [51] , que protege no sólo la facultad de difundir y expresar opiniones e ideas, o libertad de expresión en sentido estricto, sino también la posibilidad de buscar, recibir y difundir informaciones de toda índole, o derecho y libertad de informar y ser informado [52] .

Ahora bien, es importante anotar que si bien la libertad de expresión no se constituye en un derecho absoluto, las limitaciones de las cuales sea objeto deben ser necesarias, legítimas y estar justificadas. Como bien lo establece la Opinión Consultiva No 05 del 13 de noviembre de 1985, citada por la sentencia C-010 de 2000, la Corte Interamericana analizó el alcance de este derecho concluyendo que su restricción es conforme a la Convención Interamericana si consiste en una forma de responsabilidad posterior, pues la censura previa se encuentra prohibida.

Por la importancia de la libertad de expresión en el ordenamiento jurídico colombiano, las limitaciones a la libertad de expresión se encuentran, en general, sometidas a un examen constitucional muy estricto.

Finalmente, es particularmente importante para efectos del presente caso, resaltar que la jurisprudencia de la Corte ha reconocido la titularidad de este derecho en cabeza tanto de las personas naturales como de las personas jurídicas. La sentencia T-391 de 2007 determinó la posibilidad de que las personas jurídicas ejerzan el derecho a la libertad de expresión.

“Este punto es relevante tanto en el caso de partidos políticos y otras colectividades y agremiaciones sociales con intereses públicos o políticos, así como en el caso de empresas y organizaciones privadas con ánimo de lucro; y cobra una dimensión especialmente significativa en el caso de medios de comunicación o empresas editoriales, que además de ser personas jurídicas en sí mismas y ejercer, por lo tanto, su propia libertad, obran como canales para la expresión de terceros.

La Corte Constitucional ha reconocido la existencia de un derecho a la libertad de expresión en cabeza de los medios de comunicación, y ha aceptado en numerosas oportunidades que las personas jurídicas pueden ser titulares de derechos fundamentales según su naturaleza particular ; en consecuencia, es claro que la libertad de expresión sí cobija a los medios de comunicación en tanto personas jurídicas, así como a quienes se expresan a través de ellos (…) En el derecho comparado también existen numerosas disposiciones jurisprudenciales que reconocen a las personas jurídicas la titularidad de este derecho constitucional, sea porque lo consideran inherente a la personalidad jurídica, o porque consideran digno de protección el valor de sus expresiones, independientemente de su fuente.

[53] Por su parte, la Corte Europea de Derechos Humanos ha reconocido que las personas jurídicas – medios de comunicación (tales como las editoriales), independientemente de si se asocian o no con el contenido de lo que publican, juegan un rol central en el ejercicio de la libertad de expresión al proveer a los autores de un medio para tal ejercicio; por ello, las afectaciones de la libertad de expresión que se manifiesta a través de tales medios, afectan a su vez sus propios derechos fundamentales como personas jurídicas [54] ” (Subrayado y negrilla fuera del texto).

La libertad de asociación o de afiliación para constituir una persona jurídica, requiere también que los derechos de esas entidades sean amparados y se les garantice el ejercicio de las actividades que le son propias. Lo anterior es espacialmente ilustrativo en el caso de los sindicatos a los que, en algunos países, se les ha reconocido la titularidad de derechos fundamentales y se les han conferido derechos no consagrados en la Constitución gracias a una interpretación expansiva de la libertad sindical. Por ejemplo en España, se ha considerado que la libertad sindical implica “la libertad

de los sindicatos de actuar libremente en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que le son propios, permitiendo así que la propia actividad del sindicato, como elemento teleológico que forma parte del contenido esencial de la libertad sindical, se integre en el artículo 28.1 de la Constitución y goce de la protección que el artículo 53.2 atribuye a los derechos y libertades reconocidos en la sección primera del capítulo segundo" [55] .

En Colombia, se ha reconocido expresamente por la jurisprudencia constitucional, que las personas jurídicas en general pueden buscar el amparo de sus derechos fundamentales a través de la acción de tutela [56] . Se ha señalado que las personas jurídicas, en cuanto proyección del ser humano, tienen sus propios derechos fundamentales como la propiedad, el debido proceso, el derecho de petición, el derecho de acceso a la información. Por consiguiente en nuestro ordenamiento jurídico se reconoce que, al igual que las personas naturales, las personas jurídicas se encuentran habilitadas para ejercer derechos y contraer obligaciones.

En la medida en que la titularidad de la libertad de expresión ha sido reconocida por la Corte en cabeza de personas tanto naturales como jurídicas, se entiende que ésta se extiende también a otras organizaciones como los sindicatos y sus miembros. Es importante anotar en este punto que, si bien la libertad de expresión es un derecho inherente a los sindicatos porque por medio del mismo se garantizan otros derechos de este tipo de organizaciones, su reconocimiento explícito en la jurisprudencia internacional es relativamente reciente [57] . La OIT ha recopilado las decisiones de varias Cortes del mundo que han reconocido la libertad de opinión y de expresión de los sindicatos considerando entre otras cosas que "e l ejercicio pleno de los derechos sindicales requiere la existencia de una corriente libre de informaciones, opiniones e ideas y, con este fin, tanto los trabajadores y los empleadores como sus organizaciones deberían disfrutar de libertad de opinión y de expresión en sus reuniones, publicaciones y otras actividades sindicales" [58] .

También se reconoce que no obstante el establecimiento de una censura general se relaciona en principio con el ejercicio de los derechos civiles, puede afectar los derechos sindicales si la censura se presenta en el marco de un conflicto profesional porque esto puede repercutir en la evolución del conflicto y perjudicar a las partes al impedir la difusión de los hechos exactos [59] .

Dicho lo anterior, se concluye que en el caso de los sindicatos, la libertad de expresión se refiere a la posibilidad de informar, difundir ideas y opiniones en el ámbito laboral. En el marco de procesos de negociación colectiva, los sindicatos pueden expresar a través de cualquier medio escrito, simbólico, convencional o no convencional sus intereses promoviendo la libertad de asociación sindical y la negociación colectiva. En este sentido se trata de un derecho de doble dimensión: de un lado, el sindicato tiene el derecho a expresarse y a transmitir opiniones; de otro lado los trabajadores tienen el derecho a recibir la información.

6. Caso Concreto 6.1. En el presente caso se encuentra que el sindicato SINTRAINDULECHE de la empresa PROLECHE ha sido legalmente constituido y se encuentra reconocido por la Resolución 1583 de 1955 del Ministerio del Trabajo.

Se ha constatado que SINTRAINDULECHE y PROLECHE, empezaron un proceso de negociación colectiva el 23 de julio de 2010, cuando SINTRAINDULECHE presentó pliego de peticiones a PROLECHE.

La etapa de arreglo directo iniciada por las partes el 4 de agosto de 2010 [60] terminó el 23 de agosto del mismo año [61] sin que se llegara a ningún acuerdo aunque tanto el sindicato como la empresa expresaron su disposición de superar el conflicto.

Luego de la etapa de arreglo directo y mientras se establecía la constitución de un Tribunal de Arbitramento, algunos miembros del sindicato, realizaron manifestaciones públicas para defender el pliego de peticiones mediante afiches, volantes, pancartas y petos. El sindicato afirma que había recibido la autorización de la bacterióloga Margarita Toro del

Departamento de Control de Calidad de la empresa, pero en realidad la señora Toro no tenía la competencia para autorizar la fijación de las pancartas tal y como lo aclara la empresa en el escrito de impugnación.

Luego de solicitar infructuosamente al sindicato el retiro de los medios publicitarios en defensa del pliego de peticiones, la Gerencia de PROLECHE retiró los afiches, volantes, pancartas y petos de la empresa e inició procesos disciplinarios contra aproximadamente 20 miembros del sindicato por haber violado el reglamento interno de trabajo que prohíbe realizar este tipo de acciones dentro de la empresa [62] .

De las pruebas solicitadas a PROLECHE se desprende que el Tribunal de Arbitramento Obligatorio, fue efectivamente convocado mediante la resolución 00398 del 15 de febrero de 2011 y que éste se encuentra adelantando el trámite legal correspondiente para que próximamente se posesionen los árbitros.

Asimismo se señala que las partes se han seguido reuniendo a instancias de la mediación propiciada por el Ministerio de la Protección Social, y que se espera que en las próximas semanas se logre el acuerdo definitivo para firmar la nueva convención colectiva de trabajo.

Con relación a las sanciones disciplinarias a los trabajadores, PROLECHE manifestó que los trabajadores presentaron sus descargos, se les comunicó la respectiva sanción disciplinaria, la cual no fue objeto de apelación o solicitud de revisión como lo establecen tanto la convención colectiva como el propio reglamento interno de trabajo vigente. Sin embargo la empresa indicó que en la mesa de negociación a la que asisten las partes, los sindicatos han solicitado que se revisen las mencionadas sanciones disciplinarias.

6.2. En relación con los hechos anteriormente enunciados, SINTRAINDULECHE afirma que PROLECHE vulneró sus derechos a la libertad de expresión, la libertad sindical y la negociación colectiva de SINTRAINDULECHE por haber retirado los medios publicitarios a través de los cuales el sindicato manifestó su defensa al pliego de peticiones y por haber impuesto las sanciones disciplinarias previstas en el reglamento de trabajo a quienes participaron de esta actividad. El asunto que se discute entonces no es el de la negociación colectiva como tal, sino de la eventual violación de los derechos fundamentales del sindicato en el marco de la misma.

6.3. Por su parte PROLECHE considera que no se han vulnerado los derechos del sindicato porque el Reglamento de la empresa expresamente establece la prohibición de distribuir esta clase de material publicitario, y consagra las sanciones disciplinarias para quienes desobedezcan dicha prohibición. En efecto, el artículo 57 numeral 60 del Reglamento Interno de la empresa, establece que no se pueden distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o portar afiches y carteleras no ordenadas o autorizadas por la empresa dentro de las instalaciones. De otro lado, el numeral 61 del mismo artículo prohíbe fijar carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización. Sumado a lo anterior, el artículo 55 numeral 15 del reglamento prohíbe modificar o alterar el uniforme, y colocarse petos o afiches encima del mismo ya que, al tratarse de una empresa dedicada a la producción de alimentos lácteos, debe guardar todas las normas de aseo requeridas por las autoridades de salud.

6.4. En este caso se constata un conflicto entre el ejercicio de la libertad de empresa que comprende el derecho de imponer el reglamento de trabajo y las sanciones correspondientes a los empleados que lo desacaten, y la efectividad de los derechos a la asociación sindical, la negociación colectiva y la libertad de expresión. En otras palabras, el presente caso involucra la delimitación del ejercicio y defensa de intereses legítimos de los patronos que condicionan el goce de derechos fundamentales de trabajadores mediante la adopción de medidas cuya constitucionalidad se cuestiona. El fondo del asunto es entonces determinar si en el marco de las relaciones laborales, los principios fundantes del Estado Social de Derecho restringen constitucionalmente el uso de medios de control social y de defensa de intereses legítimos.

En la práctica habrá que hacer un ejercicio de armonización para resolver la colisión entre derechos fundamentales, analizando si las disposiciones que prohíben distribuir y fijar materiales publicitarios dentro de la empresa, y la norma que impone sanciones disciplinarias a quienes desobedezcan dicha prohibición, son proporcionales.

En este orden de ideas habrá que realizar en primer lugar un juicio de idoneidad de las medidas orientado a establecer si la restricción a los derechos fundamentales que se consideran vulnerados, permite realizar un fin legítimo o un interés de naturaleza constitucional. En segundo lugar, será necesario realizar un juicio de necesidad que permita determinar si las restricciones realizadas por la empresa son indispensables para lograr el fin legítimo, o si existen medidas menos lesivas de los derechos de los trabajadores y del Sindicato. Finalmente, y siempre que sean superados los juicios de idoneidad y de necesidad, se realizará el juicio de proporcionalidad en sentido estricto basado en la ley de la ponderación que permite asignar peso a los derechos en colisión y establecer una comparación entre los mismos.

6.5. Encuentra la Corte que el medio utilizado para lograr el fin que se propone la empresa, consiste en tres tipos de prohibiciones que logran el fin buscado: 1) la no distribución de volantes, circulares, afiches, carteleras no ordenadas o autorizadas por la empresa; 2) la no fijación de carteles ni avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones fuera de las carteleras asignadas para tal fin; 3) la no modificación del uniforme de trabajo ni la utilización de petos o afiches encima del mismo.

Con respecto a las dos primeras medidas, el artículo 57 numeral 60 y 61 del reglamento interno de trabajo de PROLECHE, dispone respectivamente la prohibición de distribuir periódicos, hojas volantes, circulares o portar afiches y carteleras no ordenadas o autorizadas por la empresa dentro de las instalaciones y prohíbe fijar carteles, pintar avisos de cualquier clase en cualquier sitio de las instalaciones, fuera de las carteleras asignadas para tal fin, sin la correspondiente autorización.

El fin buscado por el empresario consiste entonces en la regulación del proceso comunicativo al interior de la empresa a través de la prohibición de distribución de material publicitario y de fijación del mismo sin la autorización de la empresa en los lugares que ésta disponga. Se trata de un fin lícito del empleador que se relaciona directamente con la libertad económica y la facultad de dirección y gerencia que entraña reglas de subordinación.

En cuanto a la necesidad de las medidas adoptadas para el logro de este fin legítimo, se considera que la facultad de limitar proceso de comunicación al interior de la empresa a través de mecanismos relacionados con la prohibición de fijar y distribuir material publicitario y las consiguientes sanciones disciplinarias a los trabajadores, puede llegar a ser lesiva de la libertad de expresión del sindicato, y por esta misma vía, del derecho de asociación sindical y de negociación colectiva, en particular cuando las partes se encuentran en medio del proceso de negociación del pliego de peticiones. En efecto, en el marco de este tipo de procesos de negociación, el sindicato tiene el derecho a defender sus intereses y a comunicarlos a los miembros del sindicato que laboran en la empresa. La libertad de expresión y de opinión como se describió anteriormente, se encuentra ampliamente garantizada por la Constitución Política y su restricción solo puede obedecer a razones relacionadas con el interés general. La empresa puede regular, mas no anular el derecho de libre expresión sindical: puede, por ejemplo, establecer reglas de ubicación de afiches y similares en carteleras prefijadas por ella misma o autorizadas al sindicato, mas no ignorar su derecho de información sobre el curso y contenido de la negociación. Cabe anotar en este punto que, tal y como ha quedado probado en el expediente, los mensajes contenidos en las pancartas no son irrespetuosos con respecto al empleador y se limitan a solicitar el apoyo del pliego de peticiones a los trabajadores y distribuidores de la empresa y a informar sobre el proceso de negociación colectiva [63] . En este caso se constatan entonces algunos márgenes de limitación innecesaria de la libertad de expresión del sindicato, que incide directamente en el ejercicio de la libertad sindical de los trabajadores y en su derecho a la negociación colectiva.

En efecto, teniendo en cuenta la titularidad de derechos fundamentales en cabeza de los sindicatos, la Corte considera que, en el ejercicio de dichos derechos, como lo son la libertad sindical y la negociación colectiva, el sindicato debe poder expresar y defender sus intereses, difundiendo sus opiniones sobre el proceso, para que también los trabajadores conozcan la posición del sindicato y participen informadamente.

Especialmente en el marco de los procesos de negociación colectiva, las estrategias comunicativas empleadas por el sindicato, representan formas de persuasión y se constituyen en un modo de presión legítimo característico del giro ordinario de las organizaciones sindicales.

Cabe decir que a diferencia del empleador, las organizaciones sindicales se constituyen por una pluralidad de personas por lo que requieren que se les garantice su libertad de expresarse de manera que puedan divulgar información y promover concertaciones internas. En otras palabras, la libertad de expresión es un derecho propio no solo de los trabajadores, sino de los sindicatos como tal, que requieren una base social informada y cohesionada, y que tienen derechos y obligaciones de información con relación a los trabajadores.

Por todo lo anterior, se considera que es válido que no solo los trabajadores, sino también el sindicato reclame la titularidad del derecho a la libre expresión, y que solicite por vía de tutela su amparo frente a eventuales violaciones por parte del Estado o de particulares. En la modalidad de fijación de afiches y carteles, debe la Empresa establecer carteles o espacios aptos para el ejercicio eficaz de este derecho, para así armonizar su ejercicio con las regulaciones propias de un reglamento de trabajo.

6.6. Con respecto a la medida relacionada con la no modificación del uniforme de trabajo ni la utilización de petos o afiches encima del mismo, ésta se encuentra descrita en el artículo 55, numeral 15 del reglamento prohíbe modificar o alterar el uniforme, colocarse petos o afiches encima del uniforme. En este caso, se considera que el fin buscado por el empresario es legítimo porque consiste no solo en el control del proceso comunicativo al interior de la empresa sino a mantener las condiciones de higiene que se requieren al interior de la empresa para la producción de los alimentos. Con respecto a esta última medida, encuentra la Corte razonable, que tratándose de una empresa de alimentos, se prohíba utilizar petos o afiches encima de los uniformes de trabajo porque los empleados deben cumplir con las normas de aseo para este tipo de producción. En este caso el fin y el medio utilizados son legítimos y adecuados. Se considera entonces que la medida representa una limitación razonable a la libertad de expresión de los trabajadores y del sindicato, y por esta vía, de la asociación sindical y la negociación colectiva, que los trabajadores no utilicen ni afiches encima de sus uniformes ni petos porque lo anterior podría incidir en las condiciones de salubridad exigidas para la producción de alimentos.

6.7. Como lo ha señalado la Corte en casos similares al que se analiza en la presente sentencia [64] , es natural que los particulares ejerzan control social sobre otros particulares y desde la perspectiva jurídica, es legítima la utilización de diversos mecanismos para regular distintos actos de las personas en la vida en sociedad.

En el marco de las actividades económicas y empresariales, también los patronos tienen derecho a la defensa de sus intereses legítimos mediante la adopción de medidas de control de la conducta de los trabajadores y en este orden de ideas es viable que tomen decisiones para regular las relaciones dentro de su empresa. Los contratos y reglamentos internos de trabajo regulan las obligaciones de los empleados y se constituyen en mecanismos válidos y lícitos para ello.

Sin embargo, la Corte [65] ha indicado que debido a la relevante posición económica y social que ocupan las empresas en el mercado, la Constitución ordena que “ante la posibilidad de la utilización de mecanismos, para la defensa de intereses legítimos, no conciliables con otros principios, derechos y valores constitucionales, debe brindarse protección a los derechos fundamentales frente a los posibles abusos o excesos cometidos en las relaciones privadas laborales” [66] .

Las decisiones del empresario no serán restringidas por el Estado siempre que no invaliden injustificadamente la libertad de los trabajadores por lo que al patrono se le exige una “razonabilidad constitucional” en sus acciones. La libertad de regulación de las empresas no es absoluta como lo ha dicho la Corte en reiterados pronunciamientos, en la medida en que no puede l imitar o desconocer los derechos de trabajadores infringiendo la Constitución y las leyes.

Teniendo en cuenta lo anterior, la Corte considera que en este caso las regulaciones internas de la actividad empresarial son legítimas pero no pueden llegar al punto de limitar o restringir los derechos de los trabajadores y del sindicato en particular en el marco del proceso de negociación colectiva, cuando se hace indispensable defender los intereses de la asociación sindical y dar a conocer a los trabajadores información importante para su causa.

Frente al problema jurídico planteado inicialmente, se concluye entonces que, en un contexto de negociación colectiva, habiendo estrategias de confrontación de parte y parte, el hecho de conferirle al empleador la posibilidad de restringir la libertad de expresión, herramienta fundamental del sindicato, es darle una ventaja inconstitucional y desproporcionada, que además vulnera los derechos de asociación sindical y negociación colectiva.

Por lo anterior la Corte considera que: (i) la aplicación de las normas del reglamento interno de trabajo referentes a la prohibición de distribuir panfletos, volantes y similar material publicitario dentro de la empresa, lesiona el derecho de libertad de expresión sindical; (ii) la fijación de afiches, pancartas y material gráfico debe hacerse en las carteleras o espacios prestablecidos por la empresa, cuidando que sean suficientes y eficaces para asegurar el derecho de información de sindicato y trabajadores;

(iii) la utilización de petos o afiches encima de los uniformes de trabajo por los empleados, pueden afectar las condiciones de aseo y las normas de salubridad implícitas en este tipo de actividad productiva de alimentos.

De otro lado, la Corte no se pronunciará sobre las sanciones impuestas a los miembros del sindicato que participaron en estas acciones. Esto en razón de que dichas sanciones no fueron recurridas o impugnadas por sus destinatarios, a pesar de que tuvieron la oportunidad de hacerlo en los términos establecidos tanto en la convención colectiva como en el propio reglamento interno de trabajo vigente [67] .

Lo anterior, sin perjuicio de que, en ejercicio de los derechos de libertad económica y negociación colectiva, empresa y sindicato lleguen a acordar su modificación o revocatoria.

Por todo lo expuesto, se revocarán los fallos de instancia, por las razones expresadas en esta sentencia, y se tutelará parcialmente el derecho a la libre expresión e información del sindicato.

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

PRIMERO.- Revocar parcialmente la sentencia del Juzgado Catorce Civil del Circuito de Medellín del 3 de noviembre de 2010 que confirmó la decisión del Juzgado Decimosexto Civil Municipal de Medellín del 21 de septiembre de 2010. En su lugar, amparar la libertad de expresión y la actividad sindical de SINTRAINDULECHE respecto de la posibilidad de fijar afiches, pancartas y distribuir material gráfico y panfletos en las carteleras y espacios preestablecidos en el interior de la empresa.

Por ende ORDENAR a PROLECHE disponer de espacios suficientes y eficaces para la fijación de los afiches y pancartas de manera que se asegure la libertad de expresión y el derecho a la información del sindicato y de los trabajadores.

Conforme a lo anterior ORDENAR a PROLECHE abstenerse de restringir en adelante los derechos sindicales y de expresión de los trabajadores de la empresa en los términos establecidos en esta sentencia.

SEGUNDO .- ORDENAR a PROLECHE que modifique el reglamento interno de trabajo acorde a lo expuesto en la presente sentencia. TERCERO.- Confirmar parcialmente la sentencia del Juzgado Catorce Civil del Circuito de Medellín del 3 de noviembre de 2010 que confirmó la decisión del Juzgado Decimosexto Civil Municipal de Medellín del 21 de septiembre de 2010 respecto de la posibilidad de que los trabajadores de SINTRAINDULECHE utilicen petos o afiches encima de los uniformes de trabajo por las razones expuestas en esta providencia.

CUARTO.- Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991. Cópiese, notifíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

MAURICIO GONZALEZ CUERVO Magistrado JUAN CARLOS HENAO PEREZ Magistrado Con aclaración de voto GABRIEL EDUARDO MENDOZA MARTELO. Magistrado MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ Secretaria General ACLARACIÓN DE VOTO DEL MAGISTRADO JUAN CARLOS HENAO PEREZ A LA SENTENCIA T-434/11 Referencia:

expediente T -2.914.433 Fallo de tutela objeto de revisión : Sentencia del Juzgado Catorce Civil del Circuito de Medellín, del 3 de noviembre de 2010 Accionante:

Jaider Alberto Barrientos Correa en representación de SINTRAINDULECHE. Accionado: PROLECHE S.A. Procesadora de leche. Magistrados de la Sala Segunda de Revisión:

Mauricio González Cuervo, Juan Carlos Henao Pérez y Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. Magistrado Ponente: Mauricio GonzAlez Cuervo. Con el acostumbrado respeto por las decisiones que adopta la mayoría, me permito presentar la siguiente aclaración de voto, por cuanto considero que debió exponerse en la parte motiva de la providencia, de manera más clara y contundente, el por qué el derecho fundamental del sindicato SINTRAINDULECHE a la libertad de expresión y a la actividad sindical se vulneró con la conducta de la empresa.

Hago referencia a lo señalado en materia de restricción de la posibilidad de publicitar la actividad desarrollada por el sindicato (repartición de volantes y fijación de afiches y carteles, etc.) y a la argumentación que sirvió para ordenar la modificación del reglamento de trabajo de la empresa accionada, en los términos señalados en la sentencia.

1. La primera es la prohibición de repartir volantes y la restricción de fijar afiches y pancartas en las carteleras y espacios preestablecidos en el interior de la empresa y que dieron lugar a la orden primera de la sentencia T-434 de 2011. En ella se declara una situación jurídica y se adoptan dos fórmulas para su corrección. La declaración se da cuando ampara los derechos a " la libertad de expresión y la actividad sindical de SINTRAINDULECHE respecto de la posibilidad de fijar afiches, pancartas y distribuir material gráfico y panfletos en las carteleras y espacios preestablecidos en el interior de la empresa".

En cuanto a las órdenes a PROLECHE , se encuentran la de "disponer de espacios suficientes y eficaces para la fijación de los afiches y pancartas de manera que se asegure la libertad de expresión y el derecho a la información del sindicato y de los trabajadores".

Y también la de " abstenerse de restringir en adelante los derechos sindicales y de expresión de los trabajadores de la empresa en los términos establecidos en esta sentencia".

Comparto enteramente la decisión en lo que hace referencia a la prohibición de distribuir panfletos, volantes, etc., y el efectivo acto de recolección de los mismos por parte de la empresa, como hechos demostrados y que suscitaron la tutela. Pues en este caso, la vulneración de los derechos sindicales quedó acreditada en el proceso, tanto por existir la norma del reglamento que prohíbe esa distribución, como porque PROLECHE procedió en consecuencia, recogiendo los volantes repartidos.

Sin embargo, estimo que la misma claridad no se presentó con respecto a la definición de la insuficiencia de los espacios dispuestos por la empresa para la fijación de afiches, pancartas y otros similares. Es decir, que no hubo ni pruebas ni argumentación suficiente para determinar el exceso con que obró la empresa al momento de retirarlos, porque no hay evidencia de que los espacios que se reconoce PROLECHE disponía para la fijación de dicho material informativo y publicitario fuese escaso o reducido y ni se determina por qué el ofrecido no garantizaba las condiciones mínimas para que el sindicato pudiera comunicar sus actividades, propósitos, reclamos y el curso del proceso de negociación colectiva. Tampoco se determinó si el retiro por parte de la empresa del material fijado por el sindicato, operó incluso sobre los afiches y pancartas ubicados en los espacios habilitados por PROLECHE.

Es decir que en la sentencia T-434 de 2011 no se muestra el razonamiento probatorio de que se sirvió el juez constitucional para adoptar la decisión de ordenarle a la accionada el disponer de espacios suficientes y eficaces para la fijación de los afiches y pancartas, así como de abstenerse de restringir de esta manera los derechos sindicales y de expresión de los trabajadores.

Y esta valoración, a mi juicio, resultaba indispensable para arropar de plena legitimidad la medida señalada, pues no se debe olvidar que en este, como en tantos procesos de tutela entre particulares, ambas partes defienden posiciones jurídicas protegidas por la propia Constitución, como en este caso serían los derechos sindicales por una parte, pero también la libertad de empresa por otra.

Las pruebas en el procedimiento de tutela, deben ser analizadas a la luz de la regulación existente. Así, en el Decreto 2591 de 1991 se prevé al respecto:

- En el artículo 17, contempla ya una primera oportunidad en cabeza del juez, como quiera que desde la recepción de la solicitud, puede aquél, ante la falta de determinación de los hechos o la razón que motiva la s olicitud de tutela, prevenir al solicitante para que la corrija y aclare.

-A su vez en el artículo 18 se señala que recibida la solicitud podrá ordenarse el restablecimiento inmediato del derecho, “ siempre y cuando el fallo se funde en un medio de prueba del cual se pueda deducir una grave e inminente violación o amenaza del derecho ”.

- Pero también en el artículo 19 contempla la posibilidad de que el juez requiera informes al accionado, que se consideran “ rendidos bajo juramento ”. Y en el artículo 20 se dispone que habrá “ presunción de veracidad ”, ante la no rendición del informe requerido, es decir, que “ se tendrán por ciertos los hechos y se entrará a resolver de plano, salvo que el juez estime necesaria otra averiguación previa ”.

- También se contempla en el artículo 21, la posibilidad de requerir información adicional para la veracidad de los hechos denunciados, “ que deberá rendirse dentro de tres días con las pruebas que sean indispensables”.

Y además, si fuere necesario, “ se oirá en forma verbal al solicitante y a aquél contra quien se hubiere hecho la solicitud, de todo lo cual se levantará el acta correspondiente de manera sumaria ”.

- Se establece, sin embargo, en este mismo precepto que “ En todo caso, el juez podrá fundar su decisión en cualquier medio probatorio para conceder o negar la tutela”.

- Y finalmente, se determina que “ El juez, tan pronto llegue al convencimiento respecto de la situación litigiosa, podrá proferir el fallo, sin necesidad de practicar las pruebas solicitadas ”.

Por lo demás, con referencia a la práctica de pruebas en sede de revisión, dispone el Acuerdo no. 5 de 1992: - En el artículo 57 se determina que “ con miras a la protección inmediata y efectiva del derecho fundamental vulnerado y para allegar al proceso de revisión de tutela elementos de juicio relevantes, el Magistrado sustanciador, si lo considera conveniente, decretará pruebas ”. E incluso, como refuerzo a dicha facultad, el artículo 58 prevé que “ Bajo los apremios

legales, si fuere el caso, en todos los procesos el Magistrado sustanciador podrá insistir en la práctica de las pruebas decretadas y no recaudadas ", y en caso de " dilaciones injustificadas" en el aporte de las mismas, puede acudir a la Sala de Revisión o a la Sala Plena para que "se adopten las medidas pertinentes ".

No es el procedimiento de tutela entonces un régimen desprovisto de reglas específicas en materia probatoria. Por esto, tanto los jueces de instancia como en su caso la Corte en sede de revisión, debe servirse de las mismas para determinar si los derechos fundamentales alegados en cada caso se verifican vulnerados y en qué grado, de modo que el fallo por adoptar se ajuste del modo más acertado posible al tipo de protección requerida del derecho por tutelar.

Como resultado de la interpretación de tales reglas, la jurisprudencia constitucional ha decantando los siguientes criterios de aplicación: - Se aplica, prima facie, el principio del derecho común sobre la carga de la prueba. Así, en sentencia T-130 de 2010, se dijo al respecto: " En este tópico, la Sala debe señalar que el principio de informalidad que orienta el ejercicio de la acción de tutela no puede convertirse en un elemento procesal que permita acceder de manera superficial a las solicitudes de amparo, a partir de documentos incipientes como el aportado por el demandante. Es necesario entonces por regla general, que quien solicita la protección constitucional demuestre su dicho (onus probandi incumbit actori) de tal forma que el juez pueda llegar al convencimiento y en esa medida disponga el restablecimiento de los derechos fundamentales que se encuentran comprometidos" (decisión que reitera las sentencias T-335 de 2007, T-131 de 2007, T-087 de 2006).

Sin embargo, conforme a los preceptos del Decreto 2591 de 1991 que se han citado, también la doctrina constitucional de la Corte ha decantado excepciones y precisiones a esta regla, a saber:

- En primer lugar lo establecido en el artículo 20 del Decreto 2591 de 1991, que prevé la presunción de veracidad de lo afirmado por el actor, cuando el informe solicitado por el juez de tutela a la entidad accionada no se hubiere rendido.

- En la excepción configurada por la jurisprudencia conforme al artículo 13 constitucional, respecto de las solicitudes de tutela formuladas por los grupos de especial protección, por las condiciones de vulnerabilidad en que se encuentran (vrg. sentencias T- 582 de 2011 y T-605 de 2008, para el caso de los desplazados).

- Y como manifestación del anterior razonamiento, también la jurisprudencia de esta Corte la ha aplicado con referencia a quienes se encuentran protegidos por la garantía de la estabilidad laboral reforzada, toda vez que el proceso de tutela es de naturaleza sumaria y la demostración de la conducta discriminatoria del empleador es de difícil demostración por parte del trabajador. Por ello se ha sido enfática en trasladar a aquél la carga de la prueba sobre la legalidad del despido, consagrando una presunción de despido discriminatorio cuando el mismo se ha efectuado sin la autorización del Inspector de Trabajo (p.e. sentencias T-132 de 2011, T-1083 de 2007).

- Y en línea con lo anterior, en el caso de los reclamos de trabajadores a quienes no les pagan su sueldo , la Corte ha determinado que de ser esta su única posibilidad de ingresos, se presume la afectación del mínimo vital propio y de su familia (sentencia T-074 de 2000).

Mas aparte de las anteriores presunciones, bajo el entendido de que la tutela es una acción que puede ser ejercida directamente por la persona que reclama protección de sus derechos fundamentales, sin que deba cumplir con la representación especializada con el ius postulandi , pero también, como quiera que los reclamos en sede de tutela por su naturaleza misma suelen apuntar hacia la protección de ámbitos iusfundamentales de los derechos, de elementos directamente relacionados con la dignidad humana y en su caso, destinados a evitar la configuración de un perjuicio irremediable, la jurisprudencia de la Corte también ha recalcado que las funciones del juez de la causa en materia probatoria están llamadas a reforzarse.

No se trata de suplir en general la necesaria iniciativa del actor, pero sí de reunir la información que el asunto reclame, a efectos de llegar al convencimiento que le permita proferir una decisión justa. Así se aprecia en sentencia T-864 de 1999 [68] , en donde se afirmó, conforme la jurisprudencia [69] , sobre " la necesidad de acreditar la vulneración o amenaza de un derecho fundamental, pues es indispensable 'un mínimo de evidencia fáctica, de suerte que sea razonable pensar en la realización del daño o en el menoscabo material o moral' [70] del derecho cuya efectividad se solicita a través de la acción de tutela ". Esta carga, en principio corresponde asumirla a " quien padece el daño o la amenaza de afectación ". Con todo, el juez de tutela " puede solicitar pruebas de oficio, como quiera que está a su cargo un mínimo de actuación conducente a reunir los elementos de juicio indispensables para resolver el asunto que se somete a su consideración ".

De este modo se precisó que, no es ésta sólo una potestad ordinaria del juez (art. 179 del Código de Procedimiento Civil y artículos 19, 21 y 32 del Decreto 2591 de 1991) " sino que es un deber inherente a la función judicial, pues la decisión con fuerza de cosa juzgada, exige una definición jurídicamente cierta, justa y sensata del asunto planteado ". No existe allí el propósito, reitera la sentencia, de " liberar al accionante, en procesos de tutela, de la carga de probar los hechos en que fundamenta su petición, como es su deber, sino de recordar al juez que sus decisiones deben basarse en hechos plenamente demostrados, para lograr así decisiones acertadas y justas que consulten la realidad procesal' [71] " [72] .

Incluso la oficiosidad que se señala puede estar dirigida a que el juez reclame al propio actor, la información necesaria con la cual se complete la incertidumbre existente en torno de los hechos expuestos y de la necesidad de una protección como la que se deriva de la tutela. Así se formuló en el caso de la T- 699 de 2002, en donde el juez de instancia denegó la tutela al derecho a la salud, por cuanto el actor no demostró que carecía de recursos para efectuar el copago necesario para una prestación que reclamaba. En estas circunstancias dijo la Corte que, " no es justo concluir que no se reúne uno de los requisitos indispensables para acceder a la tutela por la ausencia de pruebas para demostrarlo, atribuyendo esa falencia al actor, quien en la mayoría de los casos no sabe qué ni cómo puede probar un hecho determinado, dejando de lado que el juez constitucional de tutela como director del proceso debe hacer uso de la facultad oficiosa que la ley le confiere para decretar la práctica de pruebas que estime necesarias para dictar fallo de fondo ajustado a derecho resolviendo el asunto sometido a su conocimiento" [73] .

Pero, como se advertía ya, las exigencias para el juez en la tutela dependen intensamente del caso y de las circunstancias específicas en que se halle quien reclama la protección de sus derechos fundamentales. En la sentencia T-498 de 2000, por ejemplo, donde se demandaba un examen de diagnóstico de cáncer para un niño, que fue denegado por la EPS y no se había ordenado por el juez de instancia bajo el argumento de que los accionantes no habían aportado las pruebas para confirmar la necesidad del mismo, en cuanto a la p rotección efectiva de los derechos fundamentales y deber del juez de practicar pruebas, dijo la Corte que: "Una Constitución humanista como la de 1991, no se preocupa solamente por declarar la existencia de derechos fundamentales sino también por consagrar mecanismos tendientes a hacerlos efectivos ". Es el caso de la hermenéutica de la iusfundamentalidad que exige una actuación particular del juez que estudia acciones de tutela, entre otras para " desligar criterios eminentemente formalistas y otorgar prevalencia al derecho sustancial que involucra la situación fáctica concreta (C.P.

art. 228) " y además, " le reclama al juez una mayor participación en la búsqueda de la máxima efectividad de la Constitución ", con las actuaciones " mínimas y razonables para la verificación objetiva de los hechos sometidos a su consideración ", para alcanzar una "' definición jurídicamente cierta, justa y sensata del asunto planteado' [74] " [75] .

De lo que se trata es entonces, de que el juez de tutela ejerza cuando así lo reclamen las circunstancias, las " amplias facultades con miras a establecer la verdad de los acontecimientos que se llevan a su análisis y las verdaderas circunstancias del caso controvertido, (…)[de] utilizar esas posibilidades para asegurar así la inmediación que requiere con el objeto de acertar en su fallo.

Si no lo hace, corre el riesgo de dejar desprotegidos derechos fundamentales que merecen protección o de obrar, por el contrario, con tal precipitud que ampare situaciones que no requieren la intervención judicial o respecto de las cuales ella no cabe." [76] Este panorama sobre el régimen probatorio en sede de tutela, es el que me ha llevado a formular la presente aclaración de voto, porque a mi juicio en la sentencia no se desarrolló el análisis que la situación imponía, para dejar plasmado con toda nitidez por qué la Sala estimaba que el derecho a la libertad sindical debía protegerse en ese caso y con la medida señalada.

A este respecto, es del caso tener en cuenta que el magistrado sustanciador ejerció las competencias señaladas en el Acuerdo 05 de 1992, artículo 57. En esa medida ordenó la práctica de pruebas, que en efecto, procuraron suplir parte de las deficiencias que mostraba el proceso para esclarecer la vulneración o no de los derechos alegados y que simplemente los jueces de instancia ni siquiera contemplaron al declarar improcedente la acción, al verificar la existencia de otros mecanismos judiciales de protección.

Mas la información recaudada con tales pruebas, en la forma como quedó descrita por la providencia, no trajo al proceso los elementos fácticos que esclarecieran cómo se llegó a la convicción de que no hubo en efecto " espacios suficientes y eficaces para la fijación de los afiches y pancartas", para asegurar las libertades afectadas y que la desfijación de estos últimos se produjo de manera arbitraria.

Esto es, recapitulando, estimo que en la providencia debieron exponerse las piezas o razonamientos de carácter probatorio que permitieron a la Sala llegar a concluir la violación de las libertades sindicales, de suerte que no hubiere precipitud en el amparo de situaciones que no fueren violatorias de los derechos sindicales por responder simplemente al ejercicio adecuado y razonable de los poderes de organización de la libertad de empresa (art. 333 C.P.), de modo que se definiera con certeza, justicia y sensatez la situación de facto relevante del caso y su valoración de cara al imperativo de protección iusfundamental de los derechos, llamada a ser garantizada por los jueces de tutela. Más aún cuando, al menos para la situación concreta aducida, no aparecen razones para concebir una presunción sine lege basada en la debilidad o vulnerabilidad de los sindicatos para probar este tipo de conductas por parte de los empleadores. Y también, cuando las pruebas del proceso fueron recaudadas precisamente por el Magistrado sustanciador y su consistente valoración habría podido esclarecer con plenitud las falencias que respetuosamente formulo.

2. De otro lado, se encuentra la orden segunda de la sentencia para que PROLECHE "modifique el reglamento interno de trabajo acorde a lo expuesto en la presente sentencia ".

Comparto y suscribo esta solución judicial, porque sus efectos son los que la situación observada en el caso, reclamaban. Pero en su fundamentación no sólo faltó precisión sobre las disposiciones del reglamento que debían modificarse, sino que además no se empleó la técnica jurídico-constitucional específica en la cual dicha orden se soporta, a saber, la excepción de inconstitucionalidad del artículo 4º constitucional, desde la cual se impone a la empresa inaplicar una disposición de su reglamento interno. Es esta valiosa habilitación la que permite, en el Estado de derecho, como Estado de derecho constitucional, una injerencia tal sobre las reglas jurídicas que el titular de la libertad de empresa puede disponer para regular el proceso productivo de bienes y/o servicios que realiza, entre otras, a través del reglamento interno de trabajo.

Es decir, estimo que la sentencia debió haber declarado la inaplicación de las cláusulas del reglamento concretas y específicas que imponían limitaciones, por resultar contrarias a la Constitución en tanto ser una limitación excesiva de los derechos de libertad sindical (T-764 de 2005, T-1328 de 2001, T-764 de 2005), y en esa medida, determinar su modificación por parte de PROLECHE.

Fecha e t supra , JUAN CARLOS HENAO Magistrado [1] La acción de tutela fue presentada el 7 de septiembre de 2010 [2] Ver Folios 8 a 11 del Cuaderno # 1 [3] Ver Folios 12 a 14 del Cuaderno # 1 [4] Ver folios 15 a 35 del cuaderno # 1 [5]

Ver folios 96 a 100 del cuaderno # 1.

[6] Ver folios 4 y 5 del Cuaderno # 2 [7] Ver folios 5 a 7 del cuaderno # 2 [8] Si bien el tema no ha sido ampliamente tratado, para dar solo algunos ejemplos, constituciones como la Alemana consagran de manera expresa que los derechos fundamentales rigen también para las personas jurídicas en la medida en que según su naturaleza le sean aplicables (Ley Fundamental de Bonn, art. 19.3) . Por su parte la Constitución de Portugal establece que las personas jurídicas colectivas gozan de los derechos y están sujetas a los deberes compatibles con su naturaleza (Constitución de Portugal art. 12) . En España, si bien no se reconoce de manera expresa la titularidad de los derechos fundamentales en cabeza de las personas jurídicas, sí se contempla la posibilidad de que éstas acudan al Tribunal Constitucional para buscar el amparo de sus derechos (Constitución española art. 162.1. b)).

[9] Gómez montoso, Ángel J. “La titularidad de derechos fundamentales por personas jurídicas: un intento de fundamentación (1). En : Revista Española de Derecho Constitucional. Año 22. Núm. 65. Mayo-Agosto 2002.

[10] T-740 de 2009 [11] T-201-93 [12] Ver Sentencias T-322/98, T-324/98, T-502/98, T-677/98, T- 697/98, T-755ª/00, T-1658/00 y T-367/03, entre otras.

[13] Ver SU-342 de 1995. [14] T-322 de 1998 [15] T-579 de 1995. “En relación con la protección de los derechos fundamentales, el Constituyente extendió, por vía de reglamentación legal, la procedencia de la acción de tutela contra particulares respecto de los cuales el afectado se encontrare en una situación de subordinación o de indefensión (C.P. art. 86; D. 2591 de 1991, art. 42). Particularmente, la acción de tutela procede contra organizaciones privadas que, por su importancia e influencia, ejercen un poder social funcionalmente análogo o equivalente al estatal dentro del ámbito de sus actividades”.

[16] T-1082 de 2001, T-290 de 1993, T-412 de 1992. “ Una de las hipótesis en la cual procede la tutela ante particulares es la existencia de subordinación del accionante frente al accionado. La Corte Constitucional en su desarrollo jurisprudencial ha entendido por subordinación "la existencia de una relación jurídica de dependencia" o "la condición de una persona sujeta a otra o dependiente de ella".

[17] T-290 de 1993 [18] T-425 de 1992, T-394 de 1999 [19] C-934 de 2004 [20] Ibidem [21] Cfr. Corte Constitucional. Sentencia C-386 del 5 de abril de 2000 (M.P. Antonio Barrera Carbonell).

[22] Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo. [23] T-394 de 1999 [24] T-579 de 1999 [25] C-009 de 1994, SU-342 de 1995 y T-656 de 2004 [26] ARTICULO 39.

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

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

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. [27] T-656 de 2004 [28] T-411 de 1992, C-063 de 2008, entre otras [29] Sentencia T-656 de 2004 [30] Sentencia C-797 de 2000, reiterada en sentencias C-1491 de 2000 y C-280 de 2007.

[31] T-740 de 2009 [32] El derecho de libre asociación sindical también tiene consagración en instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Art.23), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Art.8), el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (Art.22), entre otros.

[33] ARTICULO 55. 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. [34] C-063 de 2008 [35] Sentencia C-161 de 2000, reiterada en las sentencias C-1234 de 2005 y C-280 de 2007.

[36] Sentencia SU-342 de 1995 [37] C-161 de 2000 [38] La sentencia C-280 de 2007 señala: "Así, por ejemplo, en la sentencia C-112 de 1993 se sostuvo que la negociación sindical es " inherente al derecho de sindicalización" , en la misma dirección la sentencia C-009 de 1994 afirma "El derecho de negociación colectiva es consustancial con el derecho de asociación sindical; su ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados, y hacer posible, real y efectivo el principio de igualdad (art. 13 C.P.), si se tiene en cuenta, que dicha organización, por su peso específico, queda colocada en un plano de igualdad frente al patrono ".

En el mismo sentido en la sentencia C-161 de 2000 se sostuvo que « … de acuerdo con el artículo 55 superior la negociación colectiva es un derecho destinado a "regular las relaciones laborales", el cual está ligado con otros derechos como el de asociación sindical, pues la primera es una consecuencia de la existencia de sindicatos cuyo "ejercicio potencializa y vivifica la actividad de la organización sindical, en cuanto le permite a ésta cumplir la misión que le es propia de representar y defender los intereses económicos comunes de sus afiliados"».

[39] Sentencias C-112 de 1993, C-009 de 1994 y C-161 de 2000. [40] Ver entre otras sentencias la T-418 de 1992, SU-342 de 1995, C-161 de 2000 y C-1050 de 2001.

[41] Sentencia C-009 de 1994. Al respecto también, véase la sentencia C-013 de 1993 SU-342 de 1995 [43] Sentencia C-280 de 2007. [44] ARTICULO 20. Se garantiza a toda persona la libertad de expresar y difundir su pensamiento y opiniones, la de informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación.

Estos son libres y tienen responsabilidad social. Se garantiza el derecho a la rectificación en condiciones de equidad. No habrá censura. [45] Artículo 13. Libertad de Pensamiento y de Expresión 1. Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento y de expresión. Este derecho comprende la libertad de buscar, recibir y difundir informaciones e ideas de toda índole, sin consideración de fronteras, ya sea oralmente, por escrito o en forma impresa o artística, o por cualquier otro procedimiento de su elección.

2. El ejercicio del derecho previsto en el inciso precedente no puede estar sujeto a previa censura sino a responsabilidades ulteriores, las que deben estar expresamente fijadas por la ley y ser necesarias para asegurar:

a) el respeto a los derechos o a la reputación de los demás, o b) la protección de la seguridad nacional, el orden público o la salud o la moral públicas.

3. No se puede restringir el derecho de expresión por vías o medios indirectos, tales como el abuso de controles oficiales o particulares de papel para periódicos, de frecuencias radioeléctricas, o de enseres y aparatos usados en la difusión de información o por cualesquiera otros medios encaminados a impedir la comunicación y la circulación de ideas y opiniones.

4. Los espectáculos públicos pueden ser sometidos por la ley a censura previa con el exclusivo objeto de regular el acceso a ellos para la protección moral de la infancia y la adolescencia, sin perjuicio de lo establecido en el inciso 2.

5. Estará prohibida por la ley toda propaganda en favor de la guerra y toda apología del odio nacional, racial o religioso que constituyan incitaciones a la violencia o cualquier otra acción ilegal similar contra cualquier persona o grupo de personas, por ningún motivo, inclusive los de raza, color, religión, idioma u origen nacional.

[46] La SU- 667 de 1998 indicó: “Según lo declara el artículo 20 de la Carta Política y lo estipulan varios tratados internacionales obligatorios para Colombia (Cfr., por ejemplo, el artículo 19 de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, y el 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), el derecho a expresar con libertad el propio pensamiento, las opiniones, las ideas, los conceptos y las creencias tiene el carácter de fundamental en cuanto de él es titular toda persona, sin ningún tipo de discriminaciones (arts. 5 y 13 C.P.), a partir del reconocimiento que hace el orden jurídico sobre su íntima vinculación a la esencia misma del ser humano, la naturaleza racional de éste y su inserción, también natural, en la sociedad”.

[47] T-391 de 2007 [48] La sentencia SU- 667 de 1998 establece: “Según lo declara el artículo 20 de la Carta Política y lo estipulan varios tratados internacionales obligatorios para Colombia, el derecho a expresar con libertad el propio pensamiento, las opiniones, las ideas, los conceptos y las creencias tiene el carácter de fundamental en cuanto de él es titular toda persona, sin ningún tipo de discriminaciones, a partir del reconocimiento que hace el orden jurídico sobre su íntima vinculación a la esencia misma del ser humano, la naturaleza racional de éste y su inserción, también natural, en la sociedad”.

[49] T-391 de 2007 [50] C-010 de 2000 [51] Ver entre otras las sentencias T-609 de 1992, T-066 de 1998 y C-087 de 1998. [52] C-010 de 2000 [53] Es el caso de algunos sistemas como el de Alemania y el de los Estados Unidos. La Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso First National Bank of Boston v. Bellotti , [435 US 765, 777 (1978)], invalidó una ley de Massachussets que prohibía a los bancos y corporaciones hacer, en general, contribuciones para influenciar campañas de referendo, por considerar que se lesionaba la libertad de expresión; precisó la Corte que los intereses de los receptores eran decisivos en la determinación de extender la protección de la primera enmienda:

“El valor inherente a la expresión en términos de su capacidad para informar al público no depende de la identidad de su fuente, sea una sociedad, una asociación, un sindicato o un individuo” (Traducción informal:

“The inherent worth of the speech in terms of its capacity for informing the public does not depend upon the identity of its source, whether corporation, association, union or individual” .) [54] Caso de Éditions Plon V. Francia - (Aplicación no. 58148/00) – Sentencia mayo 18 2004, version final agosto 18 2004):

“…la Corte considera necesario señalar que las editoriales, independientemente de que se asocien o no con el contenido de sus publicaciones, juegan un rol integral en el ejercicio de la libertad de expresión al proveer a los autores con un medio…” [Traducción informal:

“In this connection, the Court considers it necessary to point out that publishers, irrespective of whether they associate themselves with the content of their publications, play a full part in the exercise of freedom of expression by providing authors with a medium (see, among other authorities, mutatis mutandis, Sürek v. Turkey (no. 1) [GC], no. 26682/95, ECHR 1999-IV; see also C.S.Y. v. Turkey, no. 27214/95, § 27, 4 March 2003)”.

] [55] Gómez montoso, Ángel J. “La titularidad de derechos fundamentales por personas jurídicas: un intento de fundamentación (1). En : Revista Española de Derecho Constitucional. Año 22. Núm. 65. Mayo-Agosto 2002.

[56] T-201-93 [57] Ver entre otros España, Sala de lo Civil del Tribunal Supremo que anuló la sentencia de la Audiencia Provincial de Palma de Mallorca la cual condenó al secretario provincial en Baleares de la Unión Sindical Obrera (USO) en 2000, Marino de la Rocha, a indemnizar con un millón de pesetas a cada una de las cuatro inspectoras de trabajo a las que tildó en sendas entrevistas en los periódicos Diario de Baleares y Diario 16 de "amiguetas" de los sindicatos CC.OO y UGT, de esta manera el Tribunal amparó la libertad de expresión fundamental en el ámbito laboral que reviste el procedimiento de elecciones sindicales. También ver Sentencia de La Corte Suprema de los Estados Unidos (2010) Citizens United Vs Federal Election Commission [58] (Véanse Recopilación de 1985, párrafo 175; 244.o informe, caso núm. 1309 (Chile), párrafo 336, f);

254.o informe, caso núm. 1400, párrafo 198, y 295.o informe, caso núm. 1729 (Ecuador), párrafo 34.). http://training.itcilo.it/ils/foa/library/digestdecisions_es/2306 8.htm [59] Ibidem [60] Ver folios 8 a 11 del cuaderno # 1 [61] Ver folios 12 a 14 del cuaderno # 1 [62] Ver folios 15 a 35 del cuaderno # 1 [63] Folio 46, Cuaderno # 1 [64] T-579 de 1995 [65] T-579 de 1995.

“ No obstante, las relaciones laborales no pertenecen al campo de la pura autonomía particular. La Constitución prohíbe el menoscabo de la libertad, de la dignidad humana y de los derechos de los trabajadores por vía legal, contractual o convencional, y garantiza como principio mínimo fundamental del estatuto del trabajo "la igualdad de oportunidades de los trabajadores" (CP art. 53).

[66] Ibidem [67] El 5 de abril de 2010, durante el término probatorio, la Secretaría de la Corte Constitucional recibió un documento remitido por la Directora de Recursos Humanos de Proleche S.A., en dicho documento argumentan que en relación con las sanciones disciplinarias a los trabajadores, éstos presentaron sus descargos, se les comunicó la respectiva sanción disciplinaria, la cual no fue objeto de apelación o solicitud de revisión como lo establecen tanto la convención colectiva como el propio reglamento interno de trabajo vigente.

[68] En ella la Corte verificó que el reclamo vulneración del derecho a la salud de los hijos de maestros, presuntamente afectados con un acuerdo de prestación firmado por las autoridades encargadas de fijar el régimen de seguridad social especial correspondiente y que restringía una prestación integral para mayores de 12 años en adelante, no había sido acreditado en el proceso. Sin embargo, no cabía desechar el asunto por falta de pruebas, pues se cuestionaba el cumplimiento de derechos fundamentales prevalentes como es el caso de los derechos de los niños.

[69] Entre muchas otras, pueden consultarse las sentencias T-082 de 1998, T-578 de 1998, T-739 de 1998 y T-321 de 1993. [70] Sentencia T-082 de 1998.

[71] Sentencia T-321 de 1.993. [72] Por ello en ese caso, ante la evidente ausencia de pruebas que permitieran inferir la situación actual de los niños cuya protección se solicita, la Sala de Revisión observó que el juez de instancia “ debió decretar la práctica de varias de ellas, pues si bien, en principio, la carga probatoria corresponde a quien alega la vulneración o amenaza del derecho, el juez constitucional tiene la facultad y el deber de constatar la real situación de los menores de edad ”. Al no haberlo hecho el juez, lo ordenó la Sala y sólo en atención a las pruebas allegadas al expediente, pudo determinar que la afectación de derechos fundamentales alegada, sólo se predicaba respecto del hijo de uno de los maestros que al padecer una seria discapacidad, las condiciones de prestación señaladas representaban para él, efectivamente, una vulneración de su derecho a una protección integral en salud.

[73] Sentencia T-018 de 2001. Vid. también sentencia T-1207 de 2001. [74] Sentencia T-864 de 1999. [75] Por ello en ese caso previno al Aquo de ese proceso, de no desatender el deber constitucional de practicar pruebas en función de la protección de los derechos fundamentales, como pilar básico del Estado Social de Derecho, más aún cuando entonces se referían a los derechos de los niños que prevalecen y a la gravedad de la situación que evidenciaban los hechos.

[76] Sentencia T-074 de 2000, atrás citada.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 9 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.