COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/612/19

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/612/19
Expediente	—
Fecha	2018-10-03
Sala	Sala Segunda de Revisión
Magistrado ponente	DIANA FAJARDO RIVERA
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- —

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Correspondió a la Sala Segunda de Revisión estudiar la acción de tutela instaurada por los trabajadores de la Junta Directiva del SINALTRADIHITEXCO, quienes fueron sancionados por Fabricato S.A. debido a parte de la información contenida en el Boletín publicado y difundido en julio de 2018 por la Organización, en la que manifestaban que la Compañía era incoherente al proteger la industria nacional y, al mismo tiempo, regalar termos fabricados en China. Para Fabricato S.A., dicha información no era veraz (en tanto los mismos fueron fabricados en Colombia), afectaba su buen nombre y contrariaba el Reglamento Interno de Trabajo. Luego de determinar que la acción de tutela era procedente, la…

Texto completo

T-612-19 Sentencia T-612/19 DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Procedencia excepcional de la acción de tutela DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Protección constitucional e internacional DERECHO DE ASOCIACION SINDICAL- Naturaleza DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION Y SU RELACION CON EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL Los sindicatos también son titulares del derecho fundamental a la libertad de expresión. No obstante, el mismo no es absoluto y puede estar sujeto a la imposición de responsabilidades ulteriores. Es preciso resaltar que la imposición de esas medidas conlleva el respeto por el debido proceso.

POTESTAD DISCIPLINARIA EN AMBITO LABORAL- Se encuentra sometida al respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, específicamente al debido proceso DERECHOS AL DEBIDO PROCESO Y DE ASOCIACION SINDICAL- Vulneración por desconocimiento de varios postulados del debido proceso en actuaciones disciplinarias La empresa, al proferir las sanciones, desconoció varios postulados del debido proceso y lesionó el derecho fundamental a la libertad de asociación sindical, por cuanto: (i) desconoció el principio de la responsabilidad individual y subjetiva, (ii) las actuaciones disciplinarias no se motivaron debidamente, (iii) el Reglamento Interno de Trabajo fue aplicado de manera incorrecta, y (iv) ejerció la faculta disciplinaria de manera ilegítima.

Referencia: expediente T-7.273.603 Acción de tutela instaurada por José Rolando Román Ospina y otros ciudadanos contra Fabricato S.A. Magistrada Ponente:

DIANA FAJARDO RIVERA Bogotá, D.C., dieciséis (16) de diciembre de dos mil diecinueve (2019) La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Luis Guillermo Guerrero Pérez, Alejandro Linares Cantillo y la Magistrada Diana Fajardo Rivera, quien la preside; en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 -numeral 9- de la Constitución Política y en el Decreto Ley 2591 de 1991, profiere la siguiente SENTENCIA En el trámite de revisión del fallo expedido el 12 de diciembre de 2018 por el Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello (Antioquia) -que denegó la acción de tutela-, el cual fue revocado el 11 de febrero de 2019 por el Juzgado Segundo Civil de Oralidad del Circuito de Bello (Antioquia) , que declaró su improcedencia.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos y acción de tutela instaurada El 3 de octubre de 2018, el señor José Rolando Román Ospina [1] , junto con otros ciudadanos que afirman ser directivos sindicales [2] adscritos al Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria de Hilados, Tejidos, Textiles, Confecciones, Fibras Sintéticas y Naturales (“SINALTRADIHITEXCO”) [3] , instauraron acción de tutela [4] contra Fabricato S.A., por la presunta vulneración de sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y opinión, al debido proceso y a la libertad de asociación sindical. Lo anterior, con fundamento en los siguientes hechos que constan en el expediente:

1.1. En julio de 2018, SINALTRADIHITEXCO publicó un boletín informativo [5] comunicando -entre otras cuestiones- que el 21 de marzo de 2018 se celebró una Asamblea General de Accionistas, la cual tuvo que repetirse el 12 de julio de 2018 debido a unos errores cometidos por la Empresa al convocarla, y que en la misma se realizó una reforma a algunos artículos de los estatutos. En el boletín también se reseñó que el Presidente del Sindicato quiso intervenir para “ enterar a la Honorable Asamblea de Accionistas en todo lo que esta administración en cabeza del Dr. Carlos Alberto de Jesús y pasando por su subalterno Carlos malo (sic) Villegas maneja entre estos cuatro muros celosamente, [pero] la administración de fabricato (sic) se opuso a dicha intervención argumentando que el evento no era para esa clase de tema, no obstante el dirigente sindical insistió a pesar de la negativa de la empresa para que interviniera. con (sic) mucho asombro los asistentes a la Asamblea de Accionistas presenciaron dicha intervención, se guardó silencio evidenciando notablemente que no estaban enterados de la situación laboral (…).” Esto, porque “ violenta la Convención Colectiva de Trabajo atropellando a sus ‘colaboradores’ con un nefasto capítulo XVII para los vinculados con posterioridad al 2011 y desconociendo derechos Convencionales a los afiliados de esta Organización Sindical, no tiene consideración con los trabajadores enfermos o ‘cartas médicas’,, entablo (sic) una persecución sindical contra Sinaltradihitexco desconociendo beneficios por extensión legal.

” Asimismo, denunció a los demás asistentes “ que la gran textilera mientras interpone demandas por antidumping por competencia desleal (…) y defiende la industria nacional ‘Hecho en Colombia’ regala termos publicitarios de origen chino el día del padre a sus trabajadores (…).” 1.2. Como consecuencia de esta publicación, en agosto de 2018 Fabricato S.A. inició procesos disciplinarios contra cada uno de los accionantes [6] , los cuales se desarrollaron con las mismas etapas:

(i) “Citación de descargos ” [7] Fabricato S.A. manifestó a cada uno de los trabajadores que: “ La anterior información pone en entredicho el nombre de la empresa, ante quienes le prestan servicios y sus accionistas, pues a ellos se dirige, según su texto y la distribución que del mismo se hizo en las porterías de la Compañía, además que el mismo texto puede llegar a la comunidad en general, afectando no sólo el buen nombre de la Compañía sino la buena fe con que ella actúa, al contener ese boletín una afirmación no probada, que contradice la realidad del origen de los botilitos o como ustedes los denominan ‘termos’, ya que ustedes afirman que son ‘termos publicitarios de origen chino’ imputándole a la empresa su falta de coherencia y una conducta, que por decir lo menos, la desacredita al poner en tela de juicio su credibilidad respecto de lo que son sus actuaciones, ante la comunidad trabajadora y la comunidad en general, incluyendo los

accionistas, y la junta directiva de la misma, cuando Fabricato es una compañía que lidera la campaña en la defensa de la producción nacional.

” Por ende, les solicitó que demostraran los fundamentos de esas afirmaciones, pues “ el fabricante de los termos es Nacional, tiene la maquinaria para producir los mismos y ha expedido el certificado sobre su origen ”.

[8] Así, consideró que su conducta constituía “ una falta al reglamento interno de trabajo, al Código Sustantivo del Trabajo y a la buena fe con la que se deben desarrollar las relaciones laborales ”. Finalmente, advirtió que -si así lo deseaban- podían acudir a la diligencia de descargos acompañados de dos representantes del sindicado o dos compañeros de trabajo.

(ii) “ Acta de descargos ” [9] Al asistir -acompañados de otras dos personas- cada uno de los trabajadores contestó lo referente a su cargo, funciones y tiempo de vinculación (en la Compañía y en el Sindicato). No obstante, no respondieron las preguntas relacionadas con el boletín de julio de 2018 (v.gr. si fue la Junta Directiva del Sindicato la que decidió publicar el texto, si participaron en esa aprobación, si tenían pruebas que respaldaran las afirmaciones realizadas sobre el origen de los botilitos y la falta de coherencia de la Compañía). Al respecto, solo señalaron que adjuntaban unas “consideraciones”.

(iii) Consideraciones de los trabajadores [10] Cada uno de los trabajadores presentó un documento -con el logo del sindicato- sosteniendo que se encontraban en desacuerdo con la citación a descargos, pues el “ motivo de la citación, es una clara y descarada censura de FABRICATO a un comunicado de SINALTRADIHITEXCO, quien (…) expresó sus opiniones en torno a lo que consideró una incoherencia de la empresa en sus demandas antidumping; pero es claro que no existe hacia el suscrito un señalamiento, que me endilgue responsabilidad, con circunstancia de tiempo, modo y lugar para defenderme, deduciéndose, que se me cita es por el delito de ser asociado y directivo del sindicato.

” Agregaron que se debe garantizar el debido proceso, por lo que la competente para evaluar la presunta falta del Sindicato era la Justicia Ordinaria Laboral y no Fabricato S.A. (“ que sería juez y parte ”). Así, cada uno sostuvo que al ser socios del Sindicado se les “ debe respetar como persona individual, considerando que no estoy obligado a responder por las presuntas faltas, a las conductas de SINALTRADIHITEXCO, que quiere censurar FABRICATO. En tal sentido afirmó que lo procedente y el escenario idóneo será la Justicia Laboral Ordinaria donde el Sindicato tendrá la posibilidad de sustentar o debatir la justeza o no de la postura como organización sindical que se cuestiona.

” Concluyeron rechazando “ la pretensión de Fabricato de atentar contra derechos fundamentales a la ORGANIZACIÓN SINDICAL y a LA LIBERTAD DE EXPRESIÓN, como parte de su política de persecución sindical contra SINALTRADIHITEXCO, porque estamos en un Estado Social de Derecho y no ante una dictadura fascista.

// Y en consecuencia reclamo el retiro del proceso disciplinario iniciado, y el cese de la persecución sindical contra SINALTRADIHITEXCO ”. (iv) Decisión [11] El 15 de agosto de 2018, Fabricato S.A. decidió sancionar a los accionantes -con la suspensión del contrato de trabajo por 60 [12] , 8 [13] o 6 [14] días-, teniendo en cuenta (i) que no respondieron todas y cada una de las preguntas, ligado a que en sus “consideraciones” tampoco presentaron alguna explicación sobre el texto que originó el procedimiento disciplinario (resaltando que la Compañía tenía “ el certificado de origen de los botilitos expedido por el fabricante de los mismos, lo que desvirtúa las afirmaciones contenidas en el boletín informativo de Julio de 2018 ”); y (ii) su calidad de directivos sindicales, responsables del contenido, impresión publicación y distribución del boletín informativo, de acuerdo con lo expresado por el tesorero del Sindicato (que no fue vinculado a ningún proceso sancionatorio), quien manifestó que el boletín de julio de 2018 fue aprobado en la Junta Directiva y sometido a votación.

[15] La Empresa advirtió que la sanción comenzaría “ a regir en caso de ser confirmada esta decisión una vez sea resuelta la reclamación que usted interponga contra ella, sin perjuicio de las demás acciones que pueda entablar la

Compañía en procura del restablecimiento de su honra y buen nombre .” (v) Impugnación [16] Los accionantes impugnaron la decisión ante la Jefatura de Relaciones Laborales, señalando que se encuentran en desacuerdo con la “ infame persecución sindical y acoso laboral a que es sometido nuestro sindicato en general ”, y en particular sus miembros.

Agregaron que Fabricato S.A. desconoció el Reglamento Interno, pues en la citación a descargos no se endilgó ninguna falta prevista en el mismo, el cual prevé expresamente (artículo 85) que no se pueden imponer sanciones no previstas en el reglamento, en pacto, convención colectiva, fallo arbitral o contrato individual; aunado a que no se precisaron circunstancias de tiempo, modo o lugar de la presunta falta, para que la misma ameritara sanciones tan drásticas (las cuales tampoco se encuentran establecidas en el Reglamento).

Así, alegaron que la Empresa vulneró sus derechos fundamentales a la libertad de expresión [17] , de asociación sindical y mínimo vital (por la suspensión del contrato).

Por otra parte, sostuvieron que la presunta falta -de presentarse- sería atribuible a SINALTRADIHITEXCO como persona jurídica y no a particulares, por lo que debe ser respetado el debido proceso, debiendo evaluarse por parte de la justicia ordinaria.

Finalizaron solicitando a Fabricato S.A. detener la intención de acabar con el Sindicato y respetar sus derechos fundamentales, así como la revocatoria de las sanciones respecto de cada uno de los trabajadores.

(vi) Resolución de la impugnación [18] Todos los sancionados impugnaron la respectiva decisión, asunto que fue resuelto por diferentes directivos entre el 29 y 31 de agosto de 2018 [19] , quienes confirmaron todas las sanciones (aunque redujeron la de José Rolando Román Ospina de 60 a 24 días [20] , y la de Rubén Darío Pérez Rojas de 8 a 6 días [21]).

Afirmaron, en general, que no hubo información adicional que desvirtuara los cargos, mientras que la Empresa sí acreditó la responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato [22] en la publicación y difusión del boletín, así como el origen de los termos. De esta manera, determinaron que no hay derecho a publicar en un boletín datos falsos, pues los mismos tienen un impacto negativo en los clientes, proveedores, entidades gubernamentales, personal de la Compañía, gremios del sector textil y confección y la sociedad en general [23] .

[24] 2. Acción de tutela instaurada [25] Los accionantes manifiestan que fueron censurados por los directivos de la Empresa, pues en el boletín de julio de 2018 (dirigido a la Asamblea General de Accionistas -a la cual asisten en tanto el Sindicato es accionista minoritario-) expresaron su opinión sobre las incoherencias de las directivas al defender una postura antidumping.

La censura se dio -según expresan- en tanto se inició un proceso disciplinario (sin ser competentes para ello en tanto son dirigentes sindicales) que tuvo como consecuencia su sanción, la cual se adoptó sin tener en cuenta los argumentos presentados en los descargos.

[26] En relación con la procedencia, señalaron que el artículo 86 de la Constitución Política “ posibilita la acción de tutela contra particulares cuando se presenta subordinación o estado de indefensión como lo es nuestro caso. Y el Decreto 2591/91 en su Artículo 42 numeral cuarto, regula la procedencia de la acción constitucional contra particulares ” (subrayas originales).

[27] Respecto del fondo del asunto sostuvieron que (i) el artículo 20 de la Constitución consagra los derechos fundamentales de expresión y opinión; (ii) la competencia para adoptar medidas disciplinarias sancionatorias respecto de directivos sindicales las tiene el Ministerio del Trabajo (de acuerdo con los artículos 380 y ss. del Código Sustantivo del Trabajo); y (iii) el “(…) Sindicato no ha crecido porque en Fabricato S.A. [L]os persigue, [n]os discrimina y odia el

derecho de asociación sindical, y las sanciones impuestas por hechos realizados en una Asamblea de Accionistas, es una prueba.

” [28] En razón de lo anterior, solicitaron que (i) se disponga “ que no tienen efectos alguno por ser nulas todas las sanciones impuestas (…) , por lo cual tales sanciones deben ser retiradas de [sus] hojas de vida ” (subrayas originales); (ii) se ordene a Fabricato S.A. a que cese toda actividad tendiente a vulnerar derechos fundamentales, por lo cual debe ser condenada al “ reembolso de los salarios y prestaciones dejados de percibir durante el tiempo de la sanción de suspensión, sumas debidamente indexadas ”;

(iii) prevenir a Fabricato S.A. para que en lo sucesivo permita y estimule el derecho de asociación sindical y garantice el libre ejercicio de los derechos de propiedad como accionistas que son; y (iv) ordenar a los directivos de Fabricato S.A. “ que la decisión de tutela deben (sic) hacerse conocer por medio de un boletín extraordinario de la Empresa (…).” [29] 3. Admisión, respuesta y decisiones objeto de revisión 3.1. El conocimiento del asunto le correspondió al Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello (Antioquia) , el cual profirió Auto admisorio el 4 de octubre de 2018.

[30] 3.2. El 10 de octubre de 2018, Carlos Mario Villegas Jiménez, actuando como apoderado general de Fabricato S.A. [31] , respondió la acción de tutela [32] .

En relación con los hechos, indicó que el boletín iba dirigido a los trabajadores y al público. Además, que la Empresa no censuró al Sindicato, en la medida que solo fue objeto del proceso disciplinario la afirmación del boletín referida al origen de los termos, la cual no es una opinión sino una información de un hecho carente de fundamento.

Por ende, no se sancionó la labor sindical sino “ la actitud de los directivos del sindicato al autorizar y repartir en las porterías de la Empresa y al publicar en las redes sociales (…) afirmaciones falsas sobre la procedencia de los batolitos (sic)- termos (…).” [33] Asimismo, sostuvo que los “ procedimientos disciplinarios que se llevaron a cabo no son arbitrarios, no carecen de la titularidad para ejercer el poder disciplinario, no fueron sesgados y las sanciones se dieron dentro del marco de la Ley ”. Esto, por cuanto:

(i) El Código Sustantivo del Trabajo consagra en los artículos 111 a 115 la potestad disciplinaria del empleador [34] ; aspectos que se respetaron en la situación de los accionantes.

(ii) El artículo 413 del mismo Código determina que el “ fuero sindical no impide aplicar al trabajador que de él goce las sanciones disciplinarias distintas del despido en los términos del respectivo reglamento de trabajo ”.

(iii) El Reglamento Interno de Trabajo [35] -debidamente aprobado por el Ministerio del Trabajo- prevé (artículo 99 [36]) las acciones disciplinarias a seguir y los procedimientos sancionatorios en caso de conductas que atenten contra la Empresas, sus directivos o sus trabajadores.

(iv) “ Evidenciado como se encuentra que la afirmación sin fundamento existió, que a los trabajadores se le (sic) respeto (sic) el debido proceso [37] , incluyendo la doble instancia, que los trabajadores se negaron a presentar argumentos relativos al hecho imputado [38] , la Compañía en lugar de proceder al despido decidió sancionarlos disciplinariamente con una suspensión temporal de su contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 94 (antes artículo 86) del reglamento interno del trabajo (…).” [39] De esta manera, el apoderado de Fabricato S.A. estimó que no vulneraron los derechos fundamentales al debido proceso, ni a las libertades de expresión, de opinión y de asociación sindical, pues estas no pueden ser utilizadas para difundir públicamente información carente de veracidad (como se constató en el marco del proceso disciplinario). En consecuencia, solicitó que las pretensiones de los accionantes sean negadas.

3.3. La acción de tutela fue denegada el 16 de octubre de 2018 por el Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello (Antioquia) [40] , decisión que fue impugnada por los accionantes.

[41] De igual manera, el apoderado de Fabricato S.A. presentó un escrito con observaciones al escrito de los recurrentes. [42] 3.4. Mediante Auto de 27 de noviembre de 2018, el Juzgado Segundo Civil de Oralidad del Circuito de Bello (Antioquia), declaró la nulidad de todo lo actuado a partir del auto admisorio y ordenó vincular a SINALTRADIHITEXCO.

[43] 3.5. A través de Auto de 4 de diciembre de 2018, el Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello (Antioquia), notificó a SINALTRADIHITEXCO y solicitó a Fabricato S.A. copia del Reglamento Interno de Trabajo.

[44] A través de su Presidente Nacional (José Rolando Román Ospina) y Presidente de la Subdirectiva Bello (Diego Alonso Montoya Olarte), SINALTRADIHITEXCO respondió la acción de tutela el 6 de diciembre de 2018 [45] , afirmando que como persona jurídica coadyuva los hechos, pretensiones, pruebas y fundamentos jurídicos constitucionales y legales presentados con la acción de tutela. Ese mismo día Fabricato S.A. atendió el requerimiento del Juzgado.

[46] 3.6. El nuevo fallo de primera instancia fue dictado el 12 de diciembre de 2018 por el Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello (Antioquia) [47] , en el cual se denegó la acción de tutela, en tanto no se vulneraron los derechos fundamentales invocados “ pues del material probatorio lo que se concluye es que el trámite surtido que termino (sic) con la imposición de la sanción, tuvo su inicio con ocasión a aseveraciones realizadas de manera pública, apertura de tramite (sic) esta que se dio a conocer a quienes se les imputaban las conductas de posible sanción de manera escrita notificada personalmente, dentro de la cual se les cita a descargos a efectos de que puedan ejercer su defensa -indicándoles que a dicha cita podía asistir en compañía de dos integrantes del sindicato y dándole a conocer las pruebas al respecto-, sin que los hoy tutelantes aprovecharan tal oportunidad pues prefirieron guardar silencio en el interrogatorio que absolvieron al respecto y se limitaron a presentar como documento de defensa un escrito de dos folios en el que manifestaban su negativa a presentar descargos, relacionaban lo acontecido como una vulneración de sus derechos pero nada manifestaban respecto a los hechos imputados, y respecto a la cual las directivas de la empresa tomaron una decisión que igualmente fue notificada y recurrida por los sancionados, lo que permite aseverar que tal decisión que igualmente fue notificada y recurrida por los sancionados, lo que permite aseverar que tal decisión y el proceso en si (sic) se realizó acorde con lo establecido en los artículos 114, 115 y 413 del Código Sustantivo del Trabajo (…).” [48] Finalmente, el Juzgado señaló que no se presentaba ningún perjuicio irremediable que ameritara la intervención transitoria del juez constitucional, y que “ los accionantes si consideran que el proceso surtido no se ajusta a la legalidad cuentan con otros medios ordinarios de defensa judicial idóneos para tramitar la pretensión rogada (…) , tal y como lo establece el artículo 2 del Código Procesal Laboral, al establecer como de conocimiento de dicha jurisdicción ‘ los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo ’.

” [49] (Negrillas originales) 3.7. Esta decisión fue impugnada por los accionantes [50] , quienes manifestaron que por encontrarse en estado de subordinación e indefensión ante el empleador, requieren el amparo como mecanismo transitorio “ para evitar que se continúe repitiendo el atropello .” Además, indicaron que de acuerdo con varias sentencias de la Corte Constitucional [51] , la acción de tutela es procedente cuando se discute la violación o amenaza de un derecho fundamental -como en su situación- y no se trata simplemente de un conflicto originado -directa o indirectamente- del contrato de trabajo.

En particular, destacan que la conclusión del Juzgado respecto del requisito de subsidiariedad se basó en una sentencia sobre hechos diferentes (en la que se solicitaba la protección al buen nombre por una publicación de El Tiempo). Adicionalmente, llamaron la atención en que desconoció que el artículo 380 del Código Sustantivo del Trabajo establece que, cualquier violación a las normas del Título I de la Parte Segunda del referido Código que sea imputable al sindicato mismo (por constituir una actuación de sus directivas) , solo podrá ser sancionada por el Ministerio de Trabajo.

Adicionalmente, en relación con lo que ya habían expresado sobre la supuesta incoherencia de Fabricato S.A. en temas antidumping, agregaron que -como lo habían sostenido en la primera impugnación (supra , antecedente N° 3.3.)- para el día del padre de 2017 la Empresa regaló unas tulas con etiqueta “Made in China ” [52] , lo cual no puede ocultar “ a pesar de haberlas recogido a apresuradamente intentando cubrir su inocultable incoherencia ” [53] ;

y además utilizan “ jabones de Indonesia como dotación que se entrega a los trabajadores ”, lo cual solicitan sea tenido en cuenta para “ subrayas la vocación extranjerista de [sus] sancionadores ” [54] .

[55] Por lo tanto, solicitan que la decisión del Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello (Antioquia) sea revocada y, en su lugar, se conceda el amparo de sus derechos fundamentales.

3.8. El fallo de primera instancia fue revocado el 11 de febrero de 2019 por el Juzgado Segundo Civil de Oralidad del Circuito de Bello (Antioquia) [56] , que declaró la improcedencia de la acción de tutela tras considerar que la pretensión principal se restringe “ a que se dejen sin efectos las sanciones impuestas a los accionantes, y se reembolse los salarios y prestaciones sociales dejados de recibir durante el tiempo de esas sanciones ” [57] , solicitudes que no deben ser discutidas en sede de tutela sino a través de los medios ordinarios de defensa judicial, los cuales se encuentran previstos en el Código Procesal del Trabajo y la Seguridad Social, cuyo artículo 2 “ contempla la regla general de competencia en cabeza del juez laboral para conocer de todos aquellos conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo, y de los asuntos sobre fuero sindical de los trabajadores particulares y oficiales (…)” [58] . Así, en el caso concreto se trata de un conflicto sobre el trámite a seguir para la imposición de una sanción.

Para el juez de segunda instancia, tampoco se acreditó la existencia de un perjuicio irremediable, pues el mismo debe ser inminente o próximo a suceder, grave y requiera medidas urgentes. Por el contrario, en la situación de los accionantes se probó que, previo a la imposición de las sanciones, “ medió todo el respectivo trámite para culminar en ese resultado, todo ello independiente de que la accionada estuviera o no facultada para desplegar aquella conducta;

vuelve y se reitera, ello debe ventilarse ante la jurisdicción respectiva (…). Insiste este Juzgador en Sede Constitucional en que la acción de tutela no se puede ejercer para pretermitir los mecanismos judiciales dispuestos por el legislador en la resolución de los conflictos como el que nos ocupa, pues daría lugar a que la jurisdicción constitucional sustituya a la jurisdicción laboral.

” [59] Finalmente, agregó que se está ante el fenómeno de la carencia actual de objeto por daño consumado, en la medida que las sanciones impuestas a los accionantes ya fueron cumplidas por ellos.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL 1. Competencia La Corte Constitucional es competente para conocer de las decisiones judiciales materia de revisión, de conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política, en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, y en virtud del Auto de 10 de abril de 2019, expedido por la Sala de Selección Número Cuatro de esta Corporación, que decidió seleccionar para su revisión la acción de tutela instaurada por José Rolando Román Ospina y otros ciudadanos contra Fabricato S.A.

2. Planteamiento del problema jurídico y metodología En relación con lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional debe determinar, en primer lugar, si la acción de tutela cumple con los requisitos de procedencia. De superar dicho análisis, la Sala deberá plantear y resolver el siguiente problema jurídico: ¿Vulneró Fabricato S.A. los derechos fundamentales a la libertad de expresión y opinión, al debido proceso y a la libertad de los trabajadores y dirigentes sindicales de SINALTRADIHITEXCO al sancionarlos por la información contenida en el boletín publicado y difundido en julio de 2018? 3.

Análisis de procedencia 3.1. De acuerdo con lo establecido en la Constitución Política, el Decreto 2591 de 1991 y la jurisprudencia constitucional, los requisitos de procedencia son los de (i) legitimación por activa : la acción de tutela

puede ser usada por todas las personas cuyos derechos fundamentales se encuentren vulnerados o amenazados, por sí misma o por quien actúe a su nombre [60] ;

(ii) legitimación por pasiva : el amparo procede contra las acciones u omisiones de las autoridades públicas y de particulares cuando, entre otras, exista una relación de subordinación [61] ;

(iii) inmediatez : no puede transcurrir un tiempo excesivo, irrazonable o injustificado entre la actuación u omisión y el uso del amparo [62] ;

y (iv) subsidiariedad : la acción de tutela resulta procedente cuando no existen otros mecanismos de defensa judicial disponibles, cuando los mecanismos disponibles no resultan idóneos o eficaces para el caso concreto [63] o, cuando aun siéndolo, se requiere evitar la consumación de un perjuicio irremediable y se usa como mecanismo transitorio.

[64] En particular, la Corte Constitucional ha determinado [65] -siguiendo las reglas ya mencionadas- que, en general, la acción de tutela no es procedente para dirimir controversias laborales, ya que la competencia recae en la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Así, de acuerdo con el artículo 2 del Código Procesal del Trabajo y de la Seguridad Social, los jueces laborales conocen -entre otras cuestiones- de todos los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente en el contrato de trabajo.

[66] No obstante, en la Sentencia T-477 de 2016 [67] -a partir de las sentencias SU-342 de 1995 [68] y T-842A de 2013 [69] - la Corte precisó que la tutela es procedente cuando se plantea la eventual transgresión del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical, lo cual puede presentarse en aquellos eventos en los que “ el conflicto planteado no sólo se circunscribe a un ámbito de protección individual y subjetiva de derechos laborales, sino que, por el contrario, se extiende a la esfera constitucional del derecho laboral colectivo, relacionado, de manera directa, con los límites y alcances de la libre asociación como una de las garantías del Estado Social de Derecho .” Recientemente, en la Sentencia T-509 de 2019 [70] , la Corte agregó que, cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental, su solución corresponde al juez de tutela , como en los casos en que se alegue la vulneración del derecho de asociación sindical mediante presuntos actos de persecución o represión por parte del empleador.

[71] 3.2. En la situación de los trabajadores demandantes, la acción de tutela cumple con los requisitos de (i) legitimación por activa , ya que fue presentada a nombre propio por cada uno de los sancionados -como miembros de la Junta Directiva del sindicato [72] - ; (ii) legitimación por pasiva , puesto que se dirige contra Fabricato S.A., frente a la cual -por ser la empleadora- los accionantes se encuentran en una relación de subordinación; (iii) inmediatez , en tanto se instauró oportunamente (3 de octubre de 2018), ya que la última decisión de la Compañía, en el marco de los procesos disciplinarios, se dio entre el 29 y 31 de agosto de 2018, transcurriendo -aproximadamente- tan solo un mes y una semana; y (iv) subsidiariedad , en la medida que el asunto bajo estudio es de relevancia constitucional en tanto no se circunscribe a la sanción individual de los miembros de la Junta Directiva de SINALTRADIHITEXCO, sino que implica analizar si lo anterior tuvo implicaciones en sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y opinión, al debido proceso y a la libertad de asociación sindical.

[73] Aunque en principio los accionantes pueden acudir ante la Jurisdicción Laboral Ordinaria para debatir la legalidad de las sanciones impuestas (i.e. suspensión del contrato y el “ reembolso de los salarios y prestaciones dejados de percibir ” [74]), el problema jurídico se centra, precisamente, en una eventual transgresión de su derecho fundamental a la libertad de asociación sindical y las consecuencias que esto pudo tener en sus derechos fundamentales a la libertad de expresión y al debido proceso. Por tanto, el conflicto planteado no solo se circunscribe a un ámbito de protección individual y subjetiva de derechos laborales, sino que, por el contrario, se extiende a la esfera constitucional del derecho laboral colectivo, relacionado, de manera directa, con los límites y alcances de la libre asociación como una de las garantías del Estado Social de Derecho.

Se trata, por ende, de determinar si el uso del poder disciplinario por parte de Fabricato S.A. se enmarcó en los límites de lo permitido (de conformidad con el Código Sustantivo del Trabajo y su Reglamento Interno), o si, por el contrario -como lo manifestaron los accionantes- fue un ejercicio abusivo o desproporcionado de esas facultades y constituyó, en los términos de la jurisprudencia constitucional, una situación de persecución o represión sindical.

3.3. En conclusión, la Sala Segunda de Revisión considera que la acción de tutela instaurada por José Rolando Román Ospina y otros ciudadanos es procedente, por lo que pasará a resolver el problema jurídico planteado (supra , fundamento jurídico N° 2). Para ello, se referirá al derecho fundamental a la libertad de asociación sindical -y su relación con los derechos fundamentales a libertad de expresión y al debido proceso- (infra , fundamento jurídico N° 4), solucionará el caso concreto (infra , fundamento jurídico N° 5) y esbozará una síntesis de la decisión (infra , fundamento jurídico N° 6).

4. El derecho fundamental a la libertad de asociación sindical y su relación con los derechos fundamentales a libertad de expresión y al debido proceso 4.1. El derecho fundamental a la libertad de asociación sindical 4.1.1.

El Constituyente de 1991, entendiendo la importancia del papel que jugaron las organizaciones y movimientos de trabajadores en la formación política y jurídica de los estados, decidió elevar a rango constitucional la libre asociación sindical, lo cual representó una novedad frente a la versión original de la Carta Política de 1886, en la que se reconocía una protección general que solo resultaba tácita de este derecho [75] .

[76] 4.1.2. Así, el artículo 38 de la Constitución Política de 1991 garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades sociales, mientras que el artículo 39 del mismo ordenamiento se refiere en concreto al derecho de los trabajadores y empleadores a constituir sindicatos y asociaciones, sin intervención del Estado, con sujeción al orden legal y los principios democráticos, estableciendo -además- el reconocimiento del fuero a los trabajadores y las garantías que requieren para agruparse y participar activamente en la estructura y funcionamiento de las organizaciones que velan por sus intereses.

[77] La especificidad de este derecho reside en la finalidad perseguida y las actividades que ampara. Mientras el derecho de libre asociación es el que tienen todas las personas que de manera voluntaria convergen para la realización de un fin común, el derecho de asociación sindical es la facultad que tienen los trabajadores y empleadores para crear organizaciones destinadas a fomentar y defender intereses comunes de sus miembros que nacen de las relaciones laborales y profesionales.

[78] 4.1.3. Ahora bien, la Corte ha precisado [79] que la libertad sindical es un concepto bivalente, ya que de una parte es un derecho individual [80] que comporta la facultad de trabajadores y empleadores para constituir los organismos que estimen convenientes, afiliarse, desafiliarse o no afiliarse a ellos y solicitar su disolución cuando lo estimen pertinente; y de otra, constituye un derecho de carácter colectivo [81] , pues una vez constituida la organización, ésta tiene derecho a regir su destino soberanamente.

Al respecto, la Corte Constitucional ha indicado que la libertad sindical y el derecho de asociación sindical, se encuentran vinculados desde un punto de vista analítico y normativo a la concepción democrática del Estado Social y Constitucional de Derecho, al concepto de estado pluralista, participativo, fundado en el respeto de la dignidad y de la solidaridad humanas, que reconoce y protege unas libertades y unos derechos básicos y fundamentales. Esto encuentra su razón de ser en que la libertad de asociarse en organizaciones sindicales constituye una expresión del ejercicio de un conjunto de libertades fundamentales de las personas, como las de pensamiento, expresión, de reunión y asociación, así como de los derechos de participación en la organización pública y toma de decisiones que atañen a los intereses comunes y colectivos de los asociados, todo lo cual constituye el punto de partida para la participación política.

[82] Su importancia también se refleja en el valor jurídico de algunos tratados internacionales en la materia que hacen parte del bloque de constitucionalidad stricto sensu , tales como los convenios 87 [83] y 98 [84] de la OIT.

[85] 4.1.4. En varios pronunciamientos, la Corte ha señalado los elementos que forman parte del núcleo esencial de la libertad sindical: (i) el derecho de todos los trabajadores, sin discriminación ni distinción alguna, para agruparse a través de la constitución de organizaciones permanentes que los identifican como grupos con intereses comunes, y cuya defensa propugnan. Este derecho implica la libertad tanto para afiliarse como para retirarse de dichas organizaciones;

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

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

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

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

(vi) el derecho de las organizaciones sindicales para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales; y (vii) la inhibición, para las autoridades públicas, incluyendo al legislador, de adoptar regulaciones, decisiones o adelantar acciones que tiendan a obstaculizar el disfrute del derecho a la libertad sindical.

[86] En similar sentido se ha pronunciado la Corte Interamericana de Derechos Humanos. En el Caso Lagos del Campo Vs. Perú [87] , ese Tribunal determinó [88] , en relación con la libertad de asociación, que dicho derecho, consagrado en el artículo 16.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, comprende -en el ámbito laboral- la facultad de constituir organizaciones sindicales y poner en marcha su estructura interna, actividades y programas de acción, sin intervención de las autoridades públicas que limite o entorpezca el ejercicio del respectivo derecho. Ese derecho conlleva que los representantes de los trabajadores de una empresa deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos. Asimismo, que las autoridades nacionales deben garantizar que la imposición de sanciones que puedan resultar desproporcionadas no generen un efecto disuasivo en el derecho de los representantes de expresar y defender los intereses de los trabajadores.

[89] 4.1.5. En relación con lo expuesto hasta el momento, y por ser relevante para el análisis del caso concreto, es necesario reiterar que la Corte ha puntualizado algunas conductas indebidas del empleador que resultan contrarias al mencionado derecho fundamental, tales como (i) la persecución sindical, es decir, toda conducta orientada a desalentar a los asociados (y posibles asociados), a sancionarlos o discriminarlos por haberse asociado (v.gr. adoptar conductas diferenciadoras basadas en la circunstancia de estar o no afiliado al sindicato, favoreciendo a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados); (ii) presionarlos para retirarse, desmontar o debilitar las organizaciones sindicales (v.gr. acudir a la facultad de terminación del contrato sin justa causa respecto de alguno de los miembros de la organización con el propósito de afectarla); o (iii) excluir masivamente de sus puestos u oportunidades de empleo a los trabajadores sindicalizados.

[90] En particular, en la Sentencia T-657 de 2009 [91] -reiterada recientemente en la Sentencia T-509 de 2019 [92] -, la Corte indicó que “ las facultades que, de conformidad con la ley, tiene el empleador en relación con sus trabajadores no pueden ser utilizadas como instrumento de persecución sindical y que para que eso ocurra basta con que conductas del empleador, en principio lícitas, como dar por terminados de manera unilateral los contratos de trabajo de algunos empleados, o aplicar los correctivos disciplinarios que sean del caso de acuerdo con el reglamento, se conviertan en instrumentos de presión sobre la organización sindical, que incidan, por ejemplo, en la reducción de sus afiliados, o en un clima de aprehensión para potenciales integrantes, o en la inhibición de actividades propias de la organización de los trabajadores .” [93] Sin embargo, aclaró que “ el solo ejercicio por el empleador de las facultades que le reconoce la ley en orden a preservar los cometidos propios de la empresa, cuando recae sobre personas sindicalizadas, deba tenerse como una manifestación de persecución, a partir, únicamente, de la percepción subjetiva que al respecto tengan los trabajadores.

(…) Tampoco lo expresado quiere decir que el hecho de pertenecer a un sindicato o de estar amparado por un fuero, haga inmunes a los trabajadores frente a las disposiciones que lícitamente decida adoptar el empleador en el curso normal de su actividad.

” [94] Lo anterior, porque se requiere de una base objetiva a partir de la cual pueda concluirse, razonadamente, la existencia de una afectación de la libertad sindical.

De esta manera, “ debe tenerse en cuenta el impacto que se causa entre los trabajadores por la adopción de medidas que afectan negativamente a trabajadores que sólo tienen por característica común su pertenencia al sindicato. Así, la aplicación rigurosa del reglamento, la apertura de procesos disciplinarios y la imposición de las correspondientes sanciones, cuando afecta de manera especial a trabajadores sindicalizados y, con mayor razón, cuando la actividad del empleado que da lugar a la imposición de una sanción puede vincularse, de alguna manera, al ejercicio por el afectado de labores propias de la organización sindical, puede traducirse en un desestimulo grave para la actividad sindical, en cuanto que directa o subliminalmente conduce a los trabajadores a escoger entre el ejercicio de la actividad sindical, afrontando las medidas que se perciben como retaliatorias, o abstenerse de intervenir en dicha actividad, para gozar de una relación laboral sin sobresaltos .” [95] Así, en materia disciplinaria, no hay “ un espacio de discrecionalidad para el empleador, en la medida en que toda sanción disciplinaria debe corresponder a una conducta, prevista como falta en el contrato o el reglamento, cuya realización se haya acreditado en un trámite adelantado con la plena garantía del debido proceso .” [96] Por lo tanto, “ es posible desvirtuar la licitud de la actuación disciplinaria del empleador, cuando se muestre que aunque ella se pretende amparada en disposiciones legales, reglamentarias y contractuales, eso no es así, en razón a la manifiesta oposición a criterios de razonabilidad y proporcionalidad en la interpretación y la aplicación de las mismas . // En este último escenario habría un nuevo desplazamiento de la carga de la prueba, por cuanto, frente a una pretensión que se sustenta prima facie en la irracionalidad o la falta de proporción de la medida disciplinaria impuesta, el empleador tendría que acreditar que su conducta tiene una justificación adecuada .” [97] 4.1.6. No obstante, lo expuesto hasta el momento no implica que los afiliados y los sindicatos no deban ser respetuosos del imperio de la ley y la Constitución [98] , no solo porque la eficacia normativa de los derechos fundamentales también se impone frente a los particulares [99] , sino porque el derecho a la libertad de asociación sindical no es absoluto en tanto puede ser limitado, ya que (i) la propia Constitución establece como restricción, concretable por el Legislador, que “ la estructura interna de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetarán al orden legal y a los principios democráticos ” [100] , y (ii) los tratados internacionales sobre derechos humanos [101] autorizan que por vía legislativa puedan imponerse restricciones a los derechos, en cuanto ellas sean necesarias, mínimas, indispensables y proporcionadas a la finalidad que se persiga, para garantizar la seguridad nacional, el orden, la salud o moral públicos, los derechos y deberes ajenos y, en general, el cumplimiento de cualquier finalidad que se estime esencialmente valiosa. Sin embargo, es imprescindible

advertir que las restricciones o limitaciones no pueden -en modo alguno- afectar el núcleo esencial del derecho a la libertad sindical, de manera que la desnaturalicen o impidan su normal y adecuado ejercicio.

[102] 4.2. El derecho fundamental a la libertad de expresión y su relación con el derecho fundamental a la libertad de asociación sindical Como se indicó en el anterior acápite (supra , fundamento jurídico N° 4.1.3.), la libertad de asociarse en organizaciones sindicales constituye una manifestación del ejercicio de un conjunto de libertades fundamentales de las personas como -entre otras- las de pensamiento y expresión.

4.2.1. En general, sobre el derecho fundamental a la libertad de expresión, en la Sentencia T-543 de 2017 [103] , la Corte Constitucional señaló [104] que -de acuerdo con el artículo 20 de la Constitución Política- el mismo es un pilar del Estado Social de Derecho [105] que comprende la garantía de toda persona para expresar y difundir libremente su pensamiento y opiniones, informar y recibir información veraz e imparcial, y la de fundar medios masivos de comunicación, los cuales son libres y tienen responsabilidad social. Además, dicha norma proscribe la censura y garantiza además el derecho a la rectificación en condiciones de equidad.

[106] Sostuvo que, por su importancia en una sociedad democrática, dicha libertad no solo debe garantizarse en lo que respecta a la difusión de información o ideas que son recibidas favorablemente o consideradas como inofensivas o indiferentes, sino también en lo que toca a las que ofenden, resultan ingratas o perturban al Estado o a cualquier sector de la población.

[107] Sin embargo, ello no implica que -como se expuso respecto de la libertad de asociación sindical (supra , fundamento jurídico N° 4.1.6.)- el derecho fundamental a la libertad de expresión sea absoluto.

[108] No obstante, la Corte precisó que toda limitación a la libertad de expresión se presume sospechosa, por lo que debe estar sometida a un juicio estricto de proporcionalidad.

[109] Aparejado a lo anterior, se ha establecido la prohibición de la censura previa [110] , pero también la posibilidad de establecer responsabilidades ulteriores . Así, cuando se realizan afirmaciones que denoten intención dañina o negligencia en la determinación de la veracidad de la información, además de la obligación de rectificar, puede verse comprometida la responsabilidad civil o penal de quien comunica o del medio en el que se difunde tal información.

[111] Al respecto, es necesario tener en cuenta que, si bien no existe una prohibición expresa, diversos organismos han señalado la necesidad de no adoptar medidas penales [112] , en tanto es el medio más restrictivo y severo para establecer responsabilidades [113] .

4.2.2. Como también lo señaló la Corte en la Sentencia T-543 de 2017, el ordenamiento jurídico colombiano ha establecido que las personas jurídicas también son titulares de determinados derechos fundamentales y que pueden acudir a la acción de tutela para obtener su efectividad cuando les sean conculcados o estén amenazados por la acción u omisión de una autoridad pública o de un particular.

[114] En relación con la libertad de expresión, la Corte Constitucional ha señalado que las personas jurídicas también son titulares de este derecho, el cual no cobija únicamente a los medios de comunicación en tanto personas jurídicas, sino también a quienes se expresan a través de ellos.

[115] Específicamente, en materia de libertad de asociación sindical , en la Sentencia T-434 de 2011 [116] la Corte Constitucional desarrolló varios de los postulados enunciados sobre libertad de expresión, precisando lo siguiente:

“(…) 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 [117] . 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 “el 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” [118] .

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 [119] .

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.

” Adicionalmente, la OIT ha sostenido [120] -entre otras cuestiones- que (i) la libertad de expresión es una condición esencial para el pleno ejercicio de la libertad sindical [121] ;

(ii) la colocación de banderas sindicales en las reuniones en los lugares de trabajo, la instalación de tableros de anuncios, la distribución de boletines y folletos sindicales, la firma de peticiones y la participación en reuniones sindicales constituyen actividades sindicales legítimas [122] ;

(iii) la publicación y la difusión de noticias e informaciones de interés sindical constituyen una actividad sindical lícita, y la aplicación de medidas de control de las publicaciones y de los medios de información puede significar una injerencia grave de las autoridades administrativas en esa actividad, por lo que el ejercicio de los poderes administrativos debería estar sujeto a control judicial que interviniese lo más rápidamente posible [123] ;

y (iv) la amenaza de iniciar acciones penales por parte de las autoridades en respuesta a opiniones legítimas de representantes de una organización sindical, puede tener un efecto intimidatorio y perjudicial en el ejercicio de los derechos sindicales.

[124] 4.2.3. En síntesis, los sindicatos también son titulares del derecho fundamental a la libertad de expresión. No obstante, el mismo no es absoluto y puede estar sujeto a la imposición de responsabilidades ulteriores. Es preciso resaltar que la imposición de esas medidas conlleva el respeto por el debido proceso.

4.3. El derecho fundamental al debido proceso y su relación con los derechos fundamentales a la libertad de asociación sindical y a la libertad de expresión 4.3.1.

El debido proceso (artículo 29 de la Constitución Política) es un derecho fundamental con una estructura compleja, en tanto se compone por un plexo de garantías que deben ser observadas en todo procedimiento administrativo o judicial, escenarios en los que operan como mecanismo de protección a la autonomía y libertad del ciudadano y límites al ejercicio del poder público. Por ese motivo, el debido proceso es también un principio inherente al Estado de Derecho, cuyas características esenciales son el ejercicio de funciones bajo parámetros normativos previamente establecidos y la erradicación de la arbitrariedad. Dentro de las garantías -que se relacionan entre sí- se encuentran el principio de legalidad, el derecho al acceso a la administración de justicia, la tutela judicial efectiva, el principio del juez natural, la

garantía de los derechos de defensa y contradicción, el principio de doble instancia, el derecho de la persona a ser escuchada y la publicidad de las actuaciones y decisiones adoptadas en esos procedimientos.

[125] 4.3.2. Respecto de la aplicación de esas garantías en el ámbito laboral es relevante la Sentencia C-593 de 2014 [126] , en la que la Corte tuvo que resolver una demanda contra -entre otras normas- el artículo 115 del Código Sustantivo del Trabajo.

[127] Específicamente, debía dilucidar si esa norma, al regular el procedimiento para la imposición de sanciones a los trabajadores, desconocía las garantías constitucionales al debido proceso.

[128] Para resolver ese problema jurídico, empezó mencionando que el derecho fundamental al debido proceso aplica en todos los campos donde se haga uso de la facultad disciplinaria [129] , de manera tal que no solo vincula a las autoridades públicas -en el sentido amplio de este término-, sino a los particulares que se arrogan esta facultad (v.gr. empleadores).

[130] Así, en aras de garantizar y hacer efectivas las garantías consagradas en la Constitución Política, " es indispensable que los entes de carácter privado fijen unas formas o parámetros mínimos que delimiten el uso de este poder y que permitan al conglomerado conocer las condiciones en que puede o ha de desarrollarse su relación con éstos. Es aquí donde encuentra justificación la existencia y la exigencia que se hace de los llamados reglamentos, manuales de convivencia, estatutos, etc., en los cuales se fijan esos mínimos que garantizan los derechos al debido proceso y a la defensa de los individuos que hacen parte del ente correspondiente ." [131] Por lo tanto, es necesario que los reglamentos de trabajo (" conjunto de normas que determinan las condiciones a que deben sujetarse el patrono y sus trabajadores en la prestación del servicio " [132]) definan previamente las conductas y etapas procesales " pues, de lo contrario, la imposición de sanciones queda sujeta a la voluntad y arbitrio de quienes tienen la función de solucionar los conflictos de los implicados ." [133] En particular, es preciso que los reglamentos de trabajo prevean procedimientos que aseguren -al menos-: (i) la comunicación formal de la apertura del proceso disciplinario a la persona a quien se imputan las conductas posibles de sanción; (ii) la formulación de los cargos imputados, que puede ser verbal o escrita, siempre y cuando en ella consten de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; (iii) el traslado al imputado de todas y cada una de las pruebas que fundamentan los cargos formulados; (iv) la indicación de un término durante el cual el acusado pueda formular sus descargos, controvertir las pruebas en su contra y allegar las que considere necesarias para sustentar sus descargos; (v) el pronunciamiento definitivo de las autoridades competentes mediante un acto motivado y congruente; (vi) la imposición de una sanción proporcional a los hechos que la motivaron; y (vii) la posibilidad de que el encartado pueda controvertir, mediante los recursos pertinentes, todas y cada una de las decisiones.

[134] De conformidad con lo expuesto, la Corte concluyó que el artículo 115 debía ser interpretado " acorde con el texto constitucional, y por tanto, la obligación de escuchar previamente al trabajador, en el caso de aplicarse alguna sanción contenida en el Reglamento del Trabajo, implica el respeto de las garantías propias del debido proceso (…)." [135] 4.3.3. Las garantías del derecho fundamental al debido proceso también han sido estudiadas por la Corte Constitucional en sede de control concreto en relación con temas laborales.

Así, ha referido que ese derecho debe ser respetado en el marco de los procesos disciplinarios [136] , lo que incluye -entre otras cuestiones- el derecho de defensa [137] (v.gr. cuando el empleador termina unilateralmente el contrato de trabajo [138]), la preexistencia de la norma que contempla la sanción y que la responsabilidad sea plenamente probada [139] , la necesidad que los cargos sean claros y se notifiquen [140] y el derecho de los trabajadores sindicalizados -con fuero- a ser reintegrados si el despido no se hizo con la respectiva autorización judicial.

[141] 5. Análisis del caso concreto . Fabricato S.A. vulneró los derechos fundamentales a la libertad de expresión, al debido proceso y a la libertad de asociación sindical de los accionantes 5.1. Dado que la Sala Segunda de Revisión ya constató que la acción de tutela es procedente (supra , fundamento jurídico N° 3.2.), le corresponde resolver el problema jurídico planteado (supra , fundamento jurídico N° 2):

¿Vulneró Fabricato S.A. los derechos fundamentales a la libertad de expresión y opinión, al debido proceso y a la libertad de los trabajadores y dirigentes sindicales de SINALTRADIHITEXCO al sancionarlos por la información contenida en el boletín publicado y difundido en julio de 2018? En este punto, es importante aclarar que el derecho fundamental a la libertad de expresión de los trabajadores no se analizará en el caso concreto, en la medida que, aunque la discusión tiene origen en la transmisión de una información en el boletín de julio de 2018, lo cierto es que -en estricto sentido- ese derecho estaría en cabeza de SINALTRADIHITEXCO, y aquellos instauraron la acción de tutela a nombre propio.

A pesar de ello, la Sala no puede dejar de señalar que, prima facie , se aprecia que, como lo manifestó Fabricato S.A., la información difundida no era cierta. En ese sentido, es necesario reiterar que el derecho fundamental a la libertad de expresión no es absoluto (supra , fundamento jurídico N° 4.2.1.) y no se puede abusar del mismo, razón por la que este derecho -en su esfera de libertad de información - se encuentra sometido a las cargas de veracidad e imparcialidad.

[142] 5.2. Ahora bien, en el caso concreto la Sala encuentra que las medidas adoptadas por Fabricato desconocieron varios postulados del debido proceso y lesionó el derecho fundamental a la libertad de asociación sindical, por varias razones:

5.2.1. Se desconoció el principio de la responsabilidad individual y subjetiva Las sanciones no se dirigían contra los accionantes como trabajadores individuales por contravenir disposiciones específicas del Reglamento Interno de Trabajo (ver infra , fundamento jurídico Nº 5.2.3.) sino por su actividad sindical, específicamente por su calidad de miembros de la Junta Directiva de SINALTRADIHITEXCO. Incluso, como lo manifestó Fabricato S.A. en el trámite de los procesos disciplinarios, lo que reprochaba era que la Junta Directiva hubiera aprobado la publicación del Boletín de julio de 2018. Así, en las citaciones a descargos [143] se indicó que:

“(…) Con el fin de que usted demuestre los fundamentos que se tuvieron para hacer estas afirmaciones en el órgano oficial de Sinaltradihitexco, que es el boletín informativo del mes de julio de 2018 , lo citamos, teniendo en cuenta que el fabricante de los termos es Nacional, tiene la maquinaria para producir los mismos y ha expedido el certificado sobre su origen.

” (Subrayas no originales) No obstante, si se aprecia el contenido de los procesos disciplinarios (supra , antecedente N° 1.2.iv.) se da cuenta que los términos de casi todos ellos son textualmente idénticos y no se hace una precisión en ellos sobre las circunstancias de tiempo, modo y lugar que habrían dado lugar a la imposición de la sanción.

Adicionalmente, al resolver la impugnación que presentaron todos los trabajadores (supra , antecedente Nº 1.2.vi.), los directivos que actuaron como segunda instancia confirmaron las sanciones porque no se desvirtuaron los cargos, mientras que la Empresa sí acreditó la responsabilidad de la Junta Directiva del Sindicato.

Incluso, no puede dejarse de lado que de los sancionados, solo hacían parte de la Junta cuatro de los diez sancionados [144] , quienes solo vinieron a conformarla desde el 27 de agosto de 2018 [145] , lo que también desdice el fundamento individual de la responsabilidad de los accionantes.

De esta manera, es claro que el reproche de Fabricato S.A. iba dirigido a la decisión de la Junta como tal, y no a conductas de los asociados que comprometieran su responsabilidad individual . Únicamente se especificó [146] que los dos sancionados con 8 días de suspensión [147] lo fueron porque repartieron el Boletín en las porterías de la Compañía.

Sin embargo, como fue claramente establecido (supra , fundamento jurídico Nº 4.2.2.) la distribución de boletines y folletos sindicales constituyen actividades sindicales legítimas en el marco de la libertad de expresión de esas asociaciones. Además, a quienes distribuyeron el boletín no se les puede imponer la carga de conocer sobre la veracidad de las informaciones contenidas en el Boletín.

5.2.2. Indebida motivación de las actuaciones disciplinarias: la formulación de los cargos debe determinar de manera clara y precisa las conductas que esas se pretenden sancionar como faltas disciplinarias Al revisar los procesos disciplinarios adelantados (supra , antecedente Nº 1.2.) se da cuenta que en la citación a descargos [148] , en el acta de descargos [149] , en la decisión [150] y en la resolución de la impugnación [151] , Fabricato S.A. no le indicó a los trabajadores con precisión la disposición reglamentaria que contrariaron, ni las circunstancias particulares que comprometían su responsabilidad individual (aparte de ser miembros de la Junta Directiva de SINALTRADIHITEXCO).

Lo anterior, desconociendo que (i) en la formulación de los cargos deben constar de manera clara y precisa las conductas, las faltas disciplinarias a que esas conductas dan lugar y la calificación provisional de las conductas como faltas disciplinarias; y (ii) el pronunciamiento definitivo de las autoridades debe ser a través de actos motivados y congruentes (supra , fundamento jurídico Nº 4.3.2.).

La única excepción se dio con la resolución de la impugnación de la sanción de José Rolando Román Ospina (supra , nota al pie Nº 24), en donde el Gerente de Acabados manifestó que se incurrió en una violación del literal “c” del artículo 99 del Reglamento Interno [152] .

Fabricato S.A. solo argumentó su decisión al momento de responder la acción de tutela (supra , antecedente Nº 3.2.), indicando que el Reglamento Interno de Trabajo prevé (artículo 99) las acciones disciplinarias a seguir y los procedimientos sancionatorios en caso de conductas que atenten contra la empresas, sus directivos o sus trabajadores.

No obstante, el artículo 99 del Reglamento trata sobre las justas causas para dar por terminado el contrato de trabajo (ver infra , fundamento jurídico Nº 5.2.3.), y no las faltas y sanciones disciplinarias, que aparecen en el artículo 94 (ver supra , nota al pie Nº 39), lo que conlleva al análisis de la siguiente problemática.

5.2.3. Indebida aplicación del Reglamento Interno de Trabajo Una de las garantías del derecho fundamental a la libertad de asociación sindical consiste en que, en materia disciplinaria, el empleador no cuenta con discrecionalidad por cuanto “ toda sanción disciplinaria debe corresponder a una conducta, prevista como falta en el contrato o el reglamento, cuya realización se haya acreditado en un trámite adelantado con la plena garantía del debido proceso ” (supra , fundamento jurídico Nº 4.1.5.).

Así, como se indicó en numeral anterior, Fabricato S.A. sostuvo que los accionantes incurrieron en un supuesto desconocimiento del artículo 99 del Reglamento Interno de Trabajo. No obstante -como se advirtió- las conductas allí establecidas son justas causas para despedir. Al respecto, afirmó que “ la Compañía en lugar de proceder al despido decidió sancionarlos disciplinariamente con una suspensión temporal de su contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 94 (antes artículo 86) del reglamento interno del trabajo (…).” De esta manera, se aprecia que se adelantó un proceso disciplinario por una determinada falta, pero se impuso una consecuencia jurídica no prevista al respecto, desconociendo el principio de legalidad, el cual se manifiesta -por lo menos- de dos maneras en materia disciplinaria: por un lado, exige que la conducta esté previamente determinada y, por el otro, que también se encuentre establecida con anterioridad la respectiva consecuencia jurídica (sanción).

Así las cosas, si Fabricato S.A. consideraba que los accionantes incurrieron en una justa causa para ser despedidos (artículo 99 del Reglamento Interno), no contaba con la discrecionalidad para aplicar las sanciones previstas para otras conductas (artículo 94 del Reglamento Interno). En otras palabras, no podía mezclar las disposiciones reglamentarias,

sino que era imperioso seguir el respectivo procedimiento, consistente en acudir ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral para que se calificara esa justa causa (por tratarse de trabajadores con fuero sindical [153]).

5.2.4. El ejercicio de la facultad disciplinaria por parte del empleador fue ilegítimo: facultades sancionatorias deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y en todo caso han de estar plenamente probadas Como se expuso (supra , antecedente N° 1.2.) Fabricato S.A. sancionó a los accionantes sobre la base de afirmar que los cargos se probaron en tanto los accionantes no los desvirtuaron, lo que constituye una inversión de la carga de la prueba inadmisible.

La accionada tampoco trasladó a los disciplinados las pruebas que fundamentaban los cargos formulados. En efecto, solo probó que dos de los trabajadores habían repartido copia del Boletín en las porterías de la Empresa. Sin embargo, respecto de la aprobación del contenido de este, solo dedujo una aceptación de responsabilidad con fundamento en la afirmación realizada por el tesorero de la organización sindical -certificada luego por la Jefe de Relaciones Laborales-, quien no hizo parte de los procesos disciplinarios, razón por la que no puede tener la virtualidad de la confesión.

Adicionalmente, Fabricato S.A. tampoco advirtió a los accionantes de la existencia del certificado de origen de los termos, información que solo puso de presente en sede de tutela (ver supra , antecedente N° 1.2.i.).

5.3. En conclusión, la Sala Segunda de Revisión considera que Fabricato S.A. vulneró los derechos fundamentales al debido proceso y a la libertad de asociación sindical de los accionantes -en su calidad de miembros de la Junta Directiva de SINALTRADIHITEXCO- al proferir una sanción disciplinaria por la información contenida en el Boletín publicado y difundido en julio de 2018.

5.4. Por tanto, se revocarán las sentencias proferidas el 12 de diciembre de 2018 por el Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello y el 11 de febrero de 2019 por el Juzgado Segundo Civil de Oralidad del Circuito de Bello (Antioquia) y, en consecuencia, se concederá el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y a la libertad de asociación sindical de los accionantes.

Por lo anterior, se ordenará (i) dejar sin efectos las sanciones disciplinarias impuestas por Fabricato S.A., que deberá retirarlas de las hojas de vida y, además, pagar todas las sumas que se hayan dejado de cancelar; y (ii) advertir a Fabricato S.A. que el ejercicio del poder disciplinario debe respetar plenamente las garantías del debido proceso. Además, si considera que una conducta imputable al sindicato vulnera sus derechos, debe acudir ante las autoridades competentes.

6. Síntesis de la decisión Correspondió a la Sala Segunda de Revisión estudiar la acción de tutela instaurada por los trabajadores de la Junta Directiva del SINALTRADIHITEXCO, quienes fueron sancionados por Fabricato S.A. debido a parte de la información contenida en el Boletín publicado y difundido en julio de 2018 por la Organización, en la que manifestaban que la Compañía era incoherente al proteger la industria nacional y, al mismo tiempo, regalar termos fabricados en China. Para Fabricato S.A., dicha información no era veraz (en tanto los mismos fueron fabricados en Colombia), afectaba su buen nombre y contrariaba el Reglamento Interno de Trabajo.

Luego de determinar que la acción de tutela era procedente, la Sala se refirió al derecho fundamental a la libertad de asociación sindical y su relación con los derechos fundamentales a libertad de expresión y al debido proceso.

Posteriormente, determinó que Fabricato S.A., al proferir las sanciones, desconoció varios postulados del debido proceso y lesionó el derecho fundamental a la libertad de asociación sindical, por cuanto: (i) desconoció el principio de la responsabilidad individual y subjetiva, (ii) las actuaciones disciplinarias no se motivaron debidamente, (iii) el Reglamento Interno de Trabajo fue aplicado de manera incorrecta, y (iv) ejerció la faculta disciplinaria de manera ilegítima.

En esa medida, la Sala decidió revocar las sentencias de tutela de instancia y, en consecuencia, conceder el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y a la libertad de asociación sindical de los accionantes -en su calidad de miembros de la Junta Directiva de SINALTRADIHITEXCO-; ordenando (i) dejar sin efectos las sanciones disciplinarias impuestas por Fabricato S.A., que deberá retirarlas de las hojas de vida y, además, pagar todas las sumas que se hayan dejado de cancelar; y (ii) advertir a Fabricato S.A. que el ejercicio del poder disciplinario debe respetar plenamente las garantías del debido proceso. Además, si considera que una conducta imputable al sindicato vulnera sus derechos, debe acudir ante las autoridades competentes.

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, RESUELVE :

PRIMERO.- REVOCAR las sentencias de tutela proferidas el 12 de diciembre de 2018 por el Juzgado Primero Municipal de Oralidad de Bello y el 11 de febrero de 2019 por el Juzgado Segundo Civil de Oralidad del Circuito de Bello (Antioquia) y, en su lugar CONCEDER el amparo de los derechos fundamentales al debido proceso y a la libertad de asociación sindical de los accionantes.

SEGUNDO.- DEJAR SIN EFECTOS las sanciones disciplinarias impuestas por Fabricato S.A., que deberá retirarlas de las hojas de vida y, además, pagar todas las sumas que se hayan dejado de cancelar.

TERCERO.- ADVERTIR a Fabricato S.A. que el ejercicio del poder disciplinario debe respetar plenamente las garantías del debido proceso. Además, si considera que una conducta imputable al sindicato vulnera sus derechos, debe acudir ante las autoridades competentes.

CUARTO.- LIBRAR las comunicaciones -por la Secretaría General de la Corte Constitucional-, así como DISPONER las notificaciones a las partes -a través del Juzgado de primera instancia-, de conformidad con lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese y cúmplase. DIANA FAJARDO RIVERA Magistrada LUIS GUILLERMO GUERRERO PÉREZ Magistrado ALEJANDRO LINARES CANTILLO Magistrado Con aclaración de voto MARTHA VICTORIA SÁCHICA MÉNDEZ Secretaria General PONENCIA T-7273603 SENTENCIA ..

1 I. ANTECEDENTES . 1 1. Hechos y acción de tutela instaurada . 1 2. Acción de tutela instaurada . 6 3. Admisión, respuesta y decisiones objeto de revisión .

7 II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL .. 12 1. Competencia . 12 2. Planteamiento del problema jurídico y metodología . 12 3. Análisis de procedencia .

12 4. El derecho fundamental a la libertad de asociación sindical y su relación con los derechos fundamentales a libertad de expresión y al debido proceso .

15 4.1. El derecho fundamental a la libertad de asociación sindical 15 4.2. El derecho fundamental a la libertad de expresión y su relación con el derecho fundamental a la libertad de asociación sindical 22 4.3.

El derecho fundamental al debido proceso y su relación con los derechos fundamentales a la libertad de asociación sindical y a la libertad de expresión .

25 5. Análisis del caso concreto. Fabricato S.A. vulneró los derechos fundamentales a la libertad de expresión, al debido proceso y a la libertad de asociación sindical de los accionantes .

27 6. Síntesis de la decisión . 32 III. DECISIÓN .. 32 RESUELVE .. 33 [1] Presidente de la Junta Directiva Nacional de SINALTRADIHITEXCO, de acuerdo con la Constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité

ejecutivo de una organización sindical del Ministerio de Trabajo -con fecha de registro de 27 de marzo de 2017- (cuaderno 1, folio 21).

[2] Diego Alonso Montoya Olarte (Presidente de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), José Ignacio Mazo Ortega (Vicepresidente de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), Diego Luis Córdoba Córdoba (Secretario de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), Óscar Emilio Jaramillo Olarte (Tesorero de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), Héctor Mario Lopera Betancur (Fiscal de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), Rubén Darío Pérez Rojas (segundo suplente de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), Luis Fernando Zapata Ochoa (Tercer suplente de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO), Francisco Luis Vélez Bermúdez (Cuarto suplente de la Subdirectiva Seccional Bello de SINALTRADIHITEXCO) y Hernán Darío Rojo Londoño (Cuarto suplente de la directiva nacional de SINALTRADIHITEXCO). Esta información aparece en la Constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del Ministerio de Trabajo -con fecha de registro de 27 de agosto de 2018- (cuaderno 1, folio 23), salvo lo referente a Hernán Darío Rojo Londoño.

[3] Sindicato de industria, de conformidad con lo establecido en el artículo 356 del Código Sustantivo de Trabajo, que fue fundado el 22 de enero de 1961 y goza de personería jurídica. Cuaderno 1, folio 23.

[4] Ibidem , folios 1 a 5. [5] Ibidem ., folio 24. [6] En el expediente de tutela se encuentra copia de los procesos disciplinarios de José Rolando Román Ospina (cuaderno 1, folios 26 a 44. También en el cuaderno 2, folios 57 a 80); Diego Alonso Montoya Olarte (cuaderno 1, folios 46 a 64. También en el cuaderno 2, folios 81 a 106); José Ignacio Mazo Ortega (cuaderno 1, folios 66 a 83. También en el cuaderno 2, folios 107 a 130); Diego Luis Córdoba Córdoba (cuaderno 1, folios 85 a 105.

También en el cuaderno 2, folios 131 a 156); Óscar Emilio Jaramillo Olarte (cuaderno 1, folios 107 a 123. También en el cuaderno 2, folios 157 a 180);

Héctor Mario Lopera Betancur (cuaderno 1, folios 125 a 141. También en el cuaderno 2, folios 181 a 204); Rubén Darío Pérez Rojas (cuaderno 1, folios 143 a 160. También en el cuaderno 2, folios 205 a 227); Luis Fernando Zapata Ochoa (cuaderno 1, folios 162 a 178. También en el cuaderno 2, folios 228 a 251);

Francisco Luis Vélez Bermúdez (cuaderno 1, folios 180 a 200. También en el cuaderno 2, folios 252 a 280); y Hernán Darío Rojo Londoño (cuaderno 1, folios 202 a 222. También en el cuaderno 2, folios 281 a 306).

[7] Ver cuaderno 1 -respectivamente- folios 26 y 27, 46 y 47, 66 y 67, 85 y 86, 107 y 108, 140 y 141, 143 y 144, 162 y 163, 180 y 181, 202 y 203.

[8] En efecto, dicha información se encuentra en el cuaderno 2, folios 13 a 17. [9] Ver cuaderno 1 -respectivamente- folios 28 y 29, 48 y 49, 68 y 69, 87 y 88, 111 y 112, 138 y 139, 149 y 150, 164 y 165, 182 y 183, y 204 y 205.

[10] Ibidem ., -respectivamente- folios 30 y 31, 50 y 51, 70 y 71, 89 y 90, 109 y 110, 136 y 137, 151 y 152, 184 y 185, y 206 y 207. [11] Ibidem ., -respectivamente- folios 32 a 35, 52 a 55, 72 a 75, 91 a 94, 113 a 116, 132 a 135, 145 a 148, 166 a 169, 186 a 189, y 208 a 211.

[12] José Rolando Román Ospina. [13] Diego Alonso Montoya Olarte, Rubén Darío Pérez Rojas y Francisco Luis Vélez Bermúdez. [14] José Ignacio Mazo Ortega, Diego Luis Córdoba Córdoba, Óscar Emilio Jaramillo Olarte, Héctor Mario Lopera Betancur, Luis Fernando Zapata Ochoa y Hernán Darío Rojo Londoño.

[15] En el cuaderno 2, folio 307 aparece el certificado expedido el 10 de octubre de 2018 por la Jefe de Relaciones Laborales de Fabricato S.A., en el que consta que el tesorero de la organización sindical manifestó que el boletín de julio

de 2018 fue aprobado por la Junta Directiva y sometido a votación. Dicho certificado establece: “ LA SUSCRITA JEFE DE RELACIONES LABORALES // HACE CONSTAR QUE:

// El señor ALFONSO LEON MURIEL, tesorero de la organización sindical, al preguntársele sobre el contenido del boletín informativo del mes de julio del año 2018, de la organización SINALTRADIHITEXCO expreso (sic) : ‘ Este boletín era aprobado por la Junta Directiva y sometido a votación, ustedes saben como (sic) son esas cosas’ (…)” (subrayas originales).

[16] Ver cuaderno 1 -respectivamente- folios 36 a 40, 56 a 60, 76 a 80, 95 a 99, 117 a 121, 127 a 131, 145 a 148, 170 a 174, 190 a 194, y 212 a 216.

[17] Resaltaron que, de acuerdo con las sentencias T-434 de 2011, T-018 de 2015 y T-477 de 2016, los sindicatos tienen el derecho a informar, difundir ideas y opiniones.

[18] Ver cuaderno 1 -respectivamente- folios 43 y 44, 63 y 64, 82 y 83, 104 y 105, 122 y 123, 125 y 126, 159 y 160, 177 y 178, 199 y 200, y 221 y 222.

[19] El Gerente de Acabados (en el caso de José Rolando Román Ospina), el Gerente de Control de Calidad (en el caso de Diego Alonso Montoya Olarte), el Gerente de Proyectos y Mantenimiento (en el caso de José Ignacio Mazo Ortega), el Gerente de Suministros (en el caso de Diego Luis Córdoba Córdoba), el Gerente Centro de Distribución y Administración de Ventas (en el caso de Óscar Emilio Jaramillo Olarte), el Gerente Administrativo de Producción (en el caso de Héctor Mario Lopera Betancur), el Gerente Sistemas (en el caso de Rubén Darío Pérez Rojas), el Director Marketing y Ventas (en el caso de Luis Fernando Zapata Ochoa), el Gerente de Manufactura (en el caso de Francisco Luis Vélez Bermúdez) y el Gerente de Servicios Industriales (en el caso de Hernán Darío Rojo Londoño). Estos directivos tienen como funciones, de acuerdo con la información remitida por Fabricato S.A. sobre la descripción de los cargos (cuaderno 2, folios 337 a 347), las de ejercer la potestad disciplinaria sobre el personal, y participar “ en los comités (sic) de disciplina y decidir en ellos, como segunda instancia, de acuerdo a lo dispuesto por la sentencia C593 de 2014 .” [20] Cuaderno 1, folio 44. Respecto de ese trabajador, el Gerente de Acabados destacó que ya había sido sancionado disciplinariamente en septiembre de 2017. Copia del primer proceso disciplinario se encuentra en el cuaderno 2, folios 46 a 56.

[21] Cuaderno 1, folio 160. La sanción se redujo en tanto no se pudo constatar que el trabajador hubiera repartido personalmente el boletín. [22] En el caso de Diego Alonso Montoya Olarte y Francisco Luis Vélez Bermúdez se constató que repartieron personalmente el boletín.

[23] En particular, el Director Marketing y Ventas sostuvo que el boletín “ entorpece la difícil labor que la compañía viene realizando (…) para insistir en trabajar con una conciencia y cultura de la legalidad y la formalidad; buscando que se prefiera la producción de las empresas nacionales y evitemos comprar productos de países o empresas que no cumplen con las legislaciones laborales ni ambientales (…)”. Ver cuaderno 1, folio 178.

[24] Solo en el caso de José Rolando Román Ospina, el Gerente de Acabados manifestó que se incurrió en una violación del literal “c” del artículo 99 del Reglamento Interno . Ver cuaderno 1, folio 44.

[25] Ibidem ., folios 1 a 5. [26] Ibidem ., folio 2. [27] Ibidem ., folio 3. [28] Ibidem ., folio 4. [29] Ibidem ., folio 3. [30] Ibidem ., folio 223.

[31] Al respecto, consultar la página 20 del Certificado de Existencia y Representación Legal de Fabricato S.A., expedido el 3 de octubre de 2018 por la Cámara de Comercio de Medellín para Antioquia (cuaderno 2, folio 37.

[32] Ibidem ., folios 1 a 7. [33] Ibidem ., folio 2. Precisó que en las porterías se entregaron cerca de 1500 ejemplares del boletín. [34] Resalta que el artículo 112 dispone que cuando “ la sanción consista en suspensión del trabajo, ésta no

puede exceder de ocho (8) días por la primera vez, ni de dos (2) meses en caso de reincidencia de cualquier grado ". A su vez, el artículo 115 establece, como procedimiento para imponer sanciones, que " Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca . (…)" [35] El mismo se encuentra en el cuaderno 2, folios 336 y ss.

[36] " Artículo 99°: (antes artículo 91°) Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: // 1. Por parte del patrono:

// (…) c) Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra la Empresa, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores;

(…)." [37] Precisa que " el procedimiento fue adelantado respetando el derecho de defensa y en especial la doble instancia- adjuntamos informe, citación, descargos, decisión, impugnación, nombramiento del funcionario para resolver impugnación, actuación del funcionario, decisión, notificación sanción para cada uno de los casos.

" Ver cuaderno 2, folio 4. [38] El apoderado de Fabricato S.A. resaltó la " ausencia absoluta de explicaciones medianamente razonables por parte de los trabajadores sancionados, sobre las imputaciones que le hicieron a la Compañía ." Ver cuaderno 2, folio 3.

[39] " Artículo 94°: (antes artículo 86°) Se establece la siguiente escala de faltas y correspondientes sanciones disciplinarias: // (…) c) La violación leve por parte del trabajador a las disposiciones contractuales, legales o reglamentarias que implica, por la primera vez, suspensión en el trabajo hasta por ocho (8) días, y por la segunda vez, suspensión en el trabajo hasta por dos (2) meses ." En este punto reiteraron que José Rolando Román Ospina ya había sido sancionado en septiembre de 2017 " cuando aseveró por medios audiovisuales que FABRICATO incursionaba en el mercado inmobiliario para robarse los terrenos (…)." Ver cuaderno 2, folio 3.

[40] Ibidem ., folios 309 a 315. [41] Ibidem ., folios 320 a 332. [42] Cuaderno 3, folios 3 a 8. [43] Ibidem ., folios 8 a 10. [44] Cuaderno 2, folio 334.

[45] Ibidem ., folios 349 y 350. [46] Como se mencionó (supra , nota al pie Nº 35), el Reglamento Interno de Trabajo se encuentra en el cuaderno 2, folios 336 y ss.

[47] Ibidem ., folios 351 a 358. [48] Ibidem ., folio 357. [49] Ibidem ., folio 358. [50] Ibidem ., folios 364 a 368. [51] Se refirieron a las sentencias T-441 de 1993, SU-342 de 1995, SU-147 de 1997 y T-050 de 1998.

[52] Una de esas tulas se encuentra en el cuaderno 2, folio 332. [53] Ibidem ., folio 366. [54] Ibidem ., folio 367. [55] Frente a la primera impugnación (supra , antecedente N° 3.3., y nota al pie N° 42), el apoderado de Fabricato S.A. había indicado que " Para tratar de justificar de manera indirecta su actuación, en esta segunda instancia los tutelantes echan mano de la distribución de una tula de origen chino que si bien fue entregada a los trabajadores de la Compañía, una vez descubierta por la Empresa dicha condición, fue ordenada recoger de manera inmediata, el mismo día y sometida a destrucción, para en su lugar, hacer entrega a los trabajadores de una tula fabricada con telas nacionales y confeccionadas en talleres del área metropolitana, esto es confirmado por la copia de la circular que la Empresa emitió al tener conocimiento, por intervención de uno de sus empleados, de tal situación, de tal manera que no es cierta la 'vocación extranjerista' a la que aluden en su memorial de apelación y del texto de la circular que adjuntan se desprende, no solo el actuar de la Empresa en consonancia con su defensa de la producción nacional, sino también, el espíritu que la anima. La actuación de la Empresa, en el caso de las tulas, fue también coherente " (cuaderno 3, folio 7). La referida circular se encuentra en el cuaderno 2, folio 330.

[56] Cuaderno 3, folios 14 a 19. [57] Ibidem ., folio 18. [58] Idem . [59] Ibidem ., folio 19. [60] Según el artículo 86 de la Constitución Política y 10 del Decreto 2591 de 1991, este requisito se satisface cuando la acción es ejercida (i)

directamente, esto es, por el titular del derecho fundamental que se alega vulnerado; (ii) por medio de representantes legales, como en el caso de los menores de edad, los incapaces absolutos, los interdictos y las personas jurídicas; (iii) mediante apoderado judicial, caso en el cual el apoderado debe tener la condición de abogado titulado, debiendo anexarse a la demanda el poder especial para el caso o en su defecto el poder general respectivo; (iv) por medio de agente oficioso; o (v) por parte del Defensor del Pueblo y los personeros municipales. Ver sentencias T-493 de 2007. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, fundamento jurídico N° 3; T-194 de 2012. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 2.2.3.; SU-055 de 2015. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 4; T-031 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 2.1.1.; y T-036 de 2018. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 3.1.1.

[61] Específicamente, la Corte ha señalado que la procedencia contra particulares se da cuando estos -de acuerdo con el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991- prestan servicios públicos, o cuando existe una relación - del accionante frente al accionado - de indefensión (concepto de carácter fáctico que se configura cuando una persona se encuentra en un estado de debilidad manifiesta frente a otra) o subordinación (entendida como la existencia de una relación jurídica de dependencia, como la que se presenta entre los trabajadores frente a sus empleadores). Ver Sentencias T-1015 de 2006.

M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 3; T-015 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 7; T-029 de 2016. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico N° 5;

T-626 de 2016. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 3.1.5; T-678 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 4; y T-430 de 2017. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico N° 8.1.

[62] Sentencias T-158 de 2006. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico Nº 19; SU-189 de 2012. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico Nº 2; T-374 de 2012. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico Nº 4.1.3; T-246 de 2015. M.P. (e) Martha Victoria Sáchica Méndez, fundamento jurídico Nº 2.3.; T-060 de 2016. M.P.

Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 27; SU-391 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 62; SU-499 de 2016. M.P.

Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico Nº 11; SU-049 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico N° 3.4.; y T-195 de 2017 . M.P. (e) José Antonio Cepeda Amarís, fundamento jurídico N° 4.4.

[63] La idoneidad se refiere a la aptitud material del mecanismo judicial para producir el efecto protector de los derechos fundamentales, lo que ocurre cuando el medio de defensa se corresponde con el contenido del derecho, mientras que la eficacia hace alusión al hecho que el mecanismo esté diseñado de forma tal que brinde de manera oportuna e integral una protección al derecho amenazado o vulnerado. Ver sentencias T-798 de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 4; SU-772 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico Nº 5.2.; y T-161 de 2017. M.P. (e) José Antonio Cepeda Amarís, fundamento jurídico N° 3.3.1.

[64] La jurisprudencia constitucional ha fijado los siguientes elementos para considerar cuándo se está ante la posible configuración de un perjuicio irremediable:

(i) que se esté ante un perjuicio inminente o próximo a suceder, lo que exige un grado suficiente de certeza respecto de los hechos y la causa del daño; (ii) el perjuicio debe ser grave , esto es, que conlleve la afectación de un bien susceptible de determinación jurídica, altamente significativo para la persona; (iii) se requieran de medidas urgentes para superar el daño, las cuales deben ser adecuadas frente a la inminencia del perjuicio y, a su vez, deben considerar las circunstancias particulares del caso; y (iv) las medidas de protección deben ser impostergables , lo que significa que deben responder a condiciones de oportunidad y eficacia, que eviten la consumación del daño irreparable. Ver sentencias T-235 de 2010.

M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 1.2; T-627 de 2013. M.P. Alberto Rojas Ríos, fundamento jurídico Nº 6.2.1.5; T-549 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 5.1; T-209 de 2015. M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado, fundamento jurídico Nº 5; y T-195 de 2017. M.P. (e) José Antonio Cepeda Amarís, fundamento jurídico N° 4.3.

[65] Ver -entre otras- las sentencias T-335 de 2000. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, fundamentos jurídicos N° 4 a 6; T-077 de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil, fundamento jurídico N° 3.1.; T-085 de 2008. M.P. Jaime Araujo Rentería, fundamento jurídico N° 3; T-845 de 2008. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 3; T-046 de 2009. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, fundamento jurídico N° 3; T-882 de 2010. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7; T-358 de 2015. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4; T-477 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 4.3.; T-523 de 2017. M.P. Carlos Bernal Pulido, fundamentos jurídicos N° 27 a 34; y T-546 de 2017. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 3.2.

[66] En el presente caso no se debe hacer referencia a la competencia de los jueces laborales relacionada con los procesos de fuero sindical (numeral 2 del artículo 2 del referido Código) pues, de acuerdo con el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, aquella es una garantía de la que gozan algunos trabajadores sindicalizados para no ser despedidos, desmejorados en sus condiciones de trabajo ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto , sin que medie una justa causa previamente calificada por el juez de trabajo. Así, en la situación de los accionantes no se dio ninguna de estas circunstancias.

[67] Sentencia T-477 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico Nº 4.3. [68] M.P. Antonio Barrera Carbonell. Esta providencia fue reiterada en la Sentencia T-882 de 2010. M.P.

Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7.2., en donde se precisó que “ la tutela es un mecanismo idóneo cuando el derecho a la libertad y la asociación sindical resulta amenazado frente a unas hipótesis específicas, por ejemplo, cuando el empleador despide o suspende a trabajadores por su participación en actividades sindicales .” (Subrayas no originales) [69] M.P. Luis Ernesto Vargas Silva.

[70] M.P. Alejandro Linares Cantillo. [71] Ibidem ., fundamento jurídico N° 107. [72] La Corte ha afirmado que “en estrecha relación con el derecho a la libertad sindical están los derechos de los representantes de las organizaciones sindicales los cuales en ciertos casos deben ser protegidos mediante la acción de tutela para garantizar la autonomía sindical .” Sentencia T-535 de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 3.

[73] Ver supra nota al pie N° 68. [74] Ver supra antecedente N° 2. [75] Sentencia T-938 de 2011. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico N° 3.3.

[76] Ibidem ., nota al pie N° 11: “ Así, el artículo 47 de la Constitución derogada disponía: ‘Es permitido formar compañías o asociaciones públicas o privadas que no sean contrarias a la moralidad ni al orden legal. // Son prohibidas las juntas políticas populares de carácter permanente…’ .” Al respecto, se ha indicado que “ En Colombia, los derechos sindicales, inherentes a una economía de lucro, comenzaron a ser reconocidos, aunque parcialmente, a partir de la reforma constitucional de 1936 cuando se introdujo el art. 18 ‘se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos. La ley reglamentará su ejercicio’.

(…). En cuanto a los otros derechos sindicales, estos aparecen solo con el Código Sustantivo del Trabajo, en 1950, bajo el nombre de ‘derecho colectivo del trabajo’.

(…).” Camargo, Pedro Pablo (1987) Crítica a la Constitución colombiana de 1886 . Bogotá : Temis, pp. 402 y 403. [77] Sentencias T-285 de 2006. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico N° 3.1.; C-466 de 2008. M.P. Jaime Araújo

Rentería, fundamento jurídico N° 2.1.; y T-477 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico N° 4.7.1.

[78] Sentencia C-734 de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 2.1.1. [79] Sentencias C-621 de 2008. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico N° 3.7.; C-674 de 2008. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, fundamento jurídico N° 10; T-251 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico tercero; T-938 de 2011. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico N° 3.3.; y T-248 de 2014. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 3.5.

[80] Como derecho individual, la libertad sindical presenta un aspecto positivo , consistente en la facultad de conformar sindicatos y de afiliarse a los ya constituidos; y un aspecto negativo , que se concreta en el derecho a no sindicarse o abandonar el sindicato al cual se estaba filiado. Así lo reconoce el artículo 2° del Convenio 87 de la O.I.T., al preceptuar que “ los trabajadores y los empleadores sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes así como el de afiliarse a estas organizaciones con la sola condición de observar los estatutos de las mismas” , disposición que se complementa con lo señalado en el artículo 7° ibídem, según el cual “la adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite las disposiciones de los artículo 2°, 3° y 4° de este Convenio ” .

[81] Como derecho colectivo, la libertad sindical se refiere a la facultad de la organización, ya constituida, para regir sus destinos soberanamente, garantía que se conoce en términos genéricos como autonomía sindical y comprende cuatro libertades básicas fundamentales: (i) libertad constituyente o estatutaria; (ii) autonomía interna; (iii) libre designación de dirigentes; (iv) libertad de reunión y deliberación; (v) libertad de administración de fondos; (vi) libertad de crear servicios anexos; (vii) libertad de acción sindical y (viii) libertad federativa y confederativa.

[82] Sentencias C-385 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell, fundamento jurídico Nº 2.3.; C-797 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell, fundamento jurídico Nº 3.1.; y C-466 de 2008. M.P. Jaime Araújo Rentería, fundamento jurídico Nº 2.1. En la Sentencia C-466 de 2008 la Corte adicionó que “ la libertad sindical y el derecho de asociación sindical son elementos esenciales para el Estado social, constitucional y democrático de derecho, y constituyen una garantía para la efectiva realización de valores fundamentales de la sociedad, tales como el trabajo, la justicia social, la paz, la libertad y la convivencia, y recuerda así mismo que en la Asamblea Nacional Constituyente se consideró la libertad sindical y el derecho de asociación sindical como esencial para la democracia y para el desarrollo y consolidación del Estado, de la sociedad y de las personas .” [83] Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación.

[84] Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. En particular, su artículo 1 dispone que “ 1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

// 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: // (a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

// (b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo .” Al respecto, la Comisión de Expertos en Aplicación de los Convenios 87 y 98 las Recomendaciones de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva elaboró un Manual sobre protección contra actos de discriminación sindical en donde indicaron -entre otras cuestiones-:

“223. El artículo 1 del Convenio núm. 98 garantiza a los trabajadores una protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical, tanto en el momento de ser contratados como en el curso del empleo, e incluso al momento de la cesación de la relación laboral, y abarca todas las medidas de carácter discriminatorio (despidos, traslados, descenso de grado y cualquier otra medida perjudicial para el trabajador).

La protección prevista en el Convenio es particularmente importante en el caso de los representantes y dirigentes sindicales, los cuales deben poder contar con la garantía de que no sufrirán perjuicio alguno en razón de su mandato sindical (…).” (Subrayas no originales) Sentencia T-285 de 2006. M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico Nº 3.3.

[85] Ver -entre otras- las sentencias T-568 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz, fundamento jurídico Nº 1; C-401 de 2005. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico Nº 19 (esta sentencia es hito en relación con el valor jurídico de los tratados internacionales en materia laboral en el bloque de constitucionalidad: ver el fundamento jurídico Nº 17); T-285 de 2006.

M.P. Álvaro Tafur Galvis, fundamento jurídico Nº 3.2.; C-063 de 2008. M.P. Clara Inés Vargas Hernández, fundamento jurídico Nº 3; C-465 de 2008. M.P.

Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico Nº 5; C-466 de 2008. M.P. Jaime Araújo Rentería, fundamento jurídico Nº 3.3.; C-674 de 2008. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, fundamento jurídico Nº 10; C-349 de 2009. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico Nº 4.3.4.; T-261 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico Nº 8; T-842A de 2013. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico Nº 1; SU-555 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico Nº 3.5.2.2.; C-018 de 2015. M.P.

Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico Nº 6.1.; y C-180 de 2016. M.P. Alejando Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 44 y ss.

[86] Ver -entre otras- las sentencias C-797 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell, fundamento jurídico Nº 3.1.; C-465 de 2008. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico Nº 7; C-466 de 2008. M.P.

Jaime Araújo Rentería, fundamento jurídico Nº 2.1.; C-621 de 2008. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico Nº 3.3.; C-674 de 2008. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, fundamento jurídico Nº 13; C-734 de 2008. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico Nº 2.1.2.; T-535 de 2009. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico Nº 3; T-251 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico tercero; T-434 de 2011. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico Nº 5.2.; T-947 de 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico Nº 3.3.; y C-180 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 39.

[87] El caso trata del despido de Alfredo Lagos del Campo el 1 de julio de 1989, como consecuencia de unas declaraciones realizadas durante una entrevista, momento en el que se desempeñaba como Presidente del Comité Electoral de la Comunidad Industrial de la empresa Ceper-Pirelli. Allí afirmó que el directorio de la empresa presuntamente habría empleado el “chantaje y la coerción” para llevar a cabo “fraudulentas elecciones al margen del Comité Electoral”. Las elecciones fueron posteriormente anuladas.

La empresa formuló cargo en su contra por falta laboral, siendo despedido porque no había logrado desvirtuarlo, razón por la que se le aplicó la figura de “faltamiento grave de palabra” en agravio del empleador. Luego de su despido, el señor Lagos del Campo promovió un proceso que, en primera instancia, determinó que el despido fue “improcedente e injustificado”, al considerar que para proceder con un despido la ley exigía que la falta grave que se imputaba al empleado debía estar comprobada. En segunda instancia el despido fue calificado como "legal y justificado”. Posteriormente instauró diversos recursos, los cuales fueron todos denegados o declarados improcedentes. Como

consecuencia de lo anterior, se vio imposibilitado para acceder a los beneficios de seguridad social que dependían de su empleo.

[88] CorteIDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, párr. 153-163.

[89] Ibidem ., nota al pie N° 232: “ TEDH. Caso Palomo Sánchez y otros Vs. España [GS], (…), párr. 56. ” [90] Sentencias T-300 de 2000. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico Nº 2; T-436 de 2000. M.P. José Gregorio Hernández Galindo, fundamento jurídico Nº 2; T-077 de 2003. M.P. Rodrigo Escobar Gil, fundamento jurídico Nº 3.2.; T-657 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico Nº 4.4.; T-340 de 2012. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico Nº 4; T-619 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico Nº 5; y T-477 de 2016. M.P. Luis Guillermo Guerrero Pérez, fundamento jurídico Nº 4.7.7.

[91] M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo. En esa oportunidad, la Corte estudió un caso en que un señor que trabajaba en la Corporación de Fomento Asistencial del Hospital San Vicente de Paul (CORPAUL), quien además pertenecía al sindicato (como miembro de su junta directiva, en la Secretaría de Prensa y Propaganda). Él fue sancionado disciplinariamente con la suspensión “ no remunerada en sus actividades laborales entre el 4 y el 8 de septiembre de 2008, debido a que el 27 de agosto de ese año ‘… dentro de la jornada laboral se dedicó a leer un documento no autorizado por la empresa e intentó distribuir dicho documento a una Profesional II de producción, incurriendo de esta forma en varios hechos constitutivos de faltas disciplinarias…’ .” Al respecto, decidió confirmar la decisión de primera instancia (que había amparado los derechos fundamentales al debido proceso, de defensa, a la asociación y de información del accionante), previniendo a “ CORPAUL para que cuando decida hacer uso legítimo de la potestad disciplinaria, interprete el Reglamento Interno de Trabajo de acuerdo con los principios de racionalidad y proporcionalidad y consultando las modalidades de la conducta en los casos concretos .” [92] M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamentos jurídicos N° 128 y 129.

[93] Sentencia T-567 de 2009. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 4.4. En este punto, la Corte agregó que “ incluso, la medida que afecte a un sólo trabajador puede resultar relevante desde la perspectiva de la afectación del derecho de asociación sindical, para lo cual habrá de tenerse en cuenta el papel que esa persona cumple en la organización sindical, o en las actividades de la misma, o el momento en el que se adopta la medida y que pueda dar lugar a que ésta se reciba como una retaliación ” (idem).

[94] Idem . [95] Idem . Al respecto, la Corte comentó que “ Sobre este particular, la Corte, en la Sentencia T-1328 de 2001 se refirió a un conjunto de factores que es preciso ponderar en orden a establecer si se está ante una conducta que tenga un alcance de persecución sindical. Así, entre tales factores está el número de trabajadores sindicalizados afectados; el papel que cumplen en la organización sindical, sea que se trate de meros afiliados, o activistas, o directivos , la frecuencia con que el empleador acude a la medida de que se trate; la oportunidad en la que el empleador decide hacer uso de sus facultades; el grado de impacto que la medida tenga o pueda tener sobre los trabajadores, al promover la desafiliación, desestimular el ingreso a la organización sindical o inhibirla en el desarrollo de sus funciones, y, finalmente, el animus con el que ha procedido el empleador .” (Subrayas no originales) [96] Idem . En relación con este punto, la Corte indicó que la “ principal especificidad que se presenta en el ámbito disciplinario, es la de que aquí el empleador no actúa en desarrollo de una facultad discrecional, sino que su conducta está predeterminada por el hecho de que el trabajador ha incurrido en un comportamiento previsto como falta en las normas que rigen la relación de trabajo y por virtud del cual se le ha impuesto una sanción contemplada en las mismas normas y con respeto de los procedimientos establecidos en ellas .” [97] Idem .

[98] Sentencia C-674 de 2008. M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra, fundamento jurídico N° 11. En la nota al pie N° 13 se precisa que “ Sobre el deber de los sindicatos de respetar el derecho fundamental al debido proceso en la expulsión de alguno de sus miembros, pueden verse las sentencias T-329 y T-331 de 2005. También resulta interesante la ponderación que realizó la sentencia T-1189 de 2003, entre el derecho a la libertad sindical de los miembros del sindicato de un hospital que expresaron sus reclamaciones laborales con gritos y arengas y el derecho a la vida y a la tranquilidad de los enfermos hospitalizados que no podían conciliar el sueño y recuperar su salud debido al ruido generado por los trabajadores.

” [99] Lo anterior, como una manifestación de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales que, esencialmente, hace alusión a la aplicación de esos derechos en las relaciones entre particulares (Drittwirkung der Grundrechte). Esta es una doctrina alemana -que literalmente traduce “efecto frente a terceros de los derechos fundamentales”-, tuvo origen jurisprudencial a raíz del pronunciamiento del 15 de enero de 1958 del Tribunal Constitucional alemán en el caso Lüth (en 1951 el cineasta Veit Harlan demandó a Erich Lüth -presidente de la Asociación de Prensa de Hamburgo- por boicotear su película “La amada inmortal”, debido al apoyo que había prestado al régimen nacionalsocialista. La justicia ordinaria condenó a Lüth al pago de los perjuicios causados, decisión frente a la cual instauró un recurso de amparo, llegando el caso al Tribunal Constitucional alemán, el cual protegió el derecho a la libertad de expresión del Lüth).

Respecto de esta doctrina, la Corte Constitucional se ha pronunciado -entre otras- en las Sentencias T-009 de 1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico Nº 1; T-547 de 1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico Nº 2; T-012 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico Nº 3; T-148 de 1993. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico Nº 2; T-1217 de 2005. M.P. Jaime Córdoba Triviño, fundamento jurídico “ Naturaleza de los contratos de medicina prepagada, límites a la autonomía de los contratantes en razón de la eficacia de los derechos constitucionales fundamentales entre particulares. Reiteración de jurisprudencia ”; T-632 de 2007. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico Nº 3, nota al pie 5;

T-158 de 2010. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico Nº 4, nota al pie 27; T-160 de 2010. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico Nº 3, nota al pie 3; C-378 de 2010. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico Nº 3.2.; T-171 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico Nº 5.1., nota al pie 15; T-783 de 2013. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico Nº 3.1., nota al pie 20; T-126 de 2014.

M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico Nº 8, nota al pie 12; T-392 de 2014. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico “ Procedibilidad de la acción de tutela para discutir controversias desatadas de contratos de medicina prepagada ”, nota al pie 5; T-720 de 2014. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico Nº 66, nota al pie 24; T-550 de 2016. M.P.

(e) Aquiles Arrieta Gómez, fundamento jurídico Nº 6.9., nota al pie 85; y T-007 de 2019. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 6.1.3.

[100] Inciso segundo del artículo 39 de la Constitución Política. [101] Así, por ejemplo, el artículo 8.c del PIDCP dispone los Estados Partes se comprometen a garantizar “ el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos ”. Por otro lado, el artículo 8.1 del Convenio 87 de la OIT establece que “ Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.

” [102] Ver -entre otras- las sentencias C-797 de 2000. M.P. Antonio Barrera Carbonell, fundamento jurídico Nº 3.1.; C-465 de 2008. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico Nº 7; C-466 de 2008. M.P. Jaime Araújo

Rentería, fundamento jurídico Nº 2.2.; C-621 de 2008. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico Nº 3.4.; T-251 de 2010. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico tercero; T-434 de 2011. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico Nº 5.2.; T-947 de 2013. M.P. Nilson Pinilla Pinilla, fundamento jurídico Nº 3.4.; y C-180 de 2016. M.P. Alejandro Linares Cantillo, fundamento jurídico Nº 39.

[103] M.P. Diana Fajardo Rivera. Específicamente, la Corte se refirió -a partir de los estándares internacionales y a la jurisprudencia de la Corte Constitucional en la materia- a: (i) aspectos generales del derecho a la libertad de expresión; (ii) el derecho a la libertad de información; (iii) el ejercicio del derecho a la libertad de expresión a través de personas jurídicas; (iv) las restricciones a la libertad de expresión; (v) el establecimiento de medidas ulteriores y la prohibición de la censura previa;

y (vi) las condiciones para limitar las publicaciones en internet. [104] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.1.1. [105] Por lo que es objeto de un grado reforzado de protección, el cual se fundamenta en (i) consideraciones filosóficas sobre la búsqueda de la verdad; (ii) razones derivadas del funcionamiento de las democracias; (iii) motivos atinentes a la dignidad y autorrealización individual; (iv) consideraciones sobre la preservación y aumento del patrimonio cultural y científico de la sociedad;

y (v) en motivos históricos y consideraciones prácticas sobre la incapacidad estatal de intervenir apropiadamente en esta esfera. Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.1.3., nota al pie N° 131: “ Corte Constitucional, sentencia T-015 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 35.

” [106] La Corte reiteró que, interpretada de conformidad con lo dispuesto en los tratados internacionales ratificados por Colombia, dicha disposición supone varios elementos normativos diferenciables, cada uno de los cuales toma una connotación distinta, y en consecuencia, requiere un tratamiento diferencial: (i) en primer lugar se encuentra la libertad de expresión stricto sensu , la cual consiste en la libertad de expresar y difundir el propio pensamiento, opiniones, informaciones e ideas, sin limitación de fronteras y a través de cualquier medio de expresión -sea oral, escrito, impreso, artístico, simbólico, electrónico u otro de elección de quien se expresa-, y el derecho a no ser molestado por ellas; (ii) la libertad de información , con sus componentes de libertad de búsqueda y acceso a la información, libertad de informar y la libertad y derecho de recibir información veraz e imparcial sobre sobre hechos, ideas y opiniones de toda índole a través de cualquier medio de expresión; (iii) la libertad de prensa , que comprende la libertad de fundar medios masivos de comunicación y de administrarlos sin injerencias, y la libertad de funcionamiento de los mismos, con la consiguiente responsabilidad social; (iv) el derecho a la rectificación en condiciones de equidad; y (v) las prohibiciones de censura, pornografía infantil, instigación pública y directa al genocidio, propaganda de la guerra y apología del odio, la violencia y el delito.

Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.1.5., notas al pie N° 134 y 135: Sentencias SU-1723 de 2000. M.P. Alejandro Martínez Caballero, fundamento jurídico N° 14;

T-391 de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 4.1.1; T-219 de 2009. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4.2; C-592 de 2012. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 3.2; y T-110 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 4.3.

En particular, respecto de la libertad de información , la Corte indicó que -en relación con la transmisión de informaciones sobre hechos- los medios de comunicación están sujetos a los parámetros de: (i) veracidad e imparcialidad; (ii) distinción entre informaciones y opiniones; y (iii) garantía del derecho de rectificación. La veracidad hace referencia a hechos o enunciados de carácter fáctico que pueden ser verificados, por lo que no cubre las simples opiniones. No solo tiene que ver con el hecho de que sea falsa o errónea, sino también con el hecho de que no

sea equívoca, es decir, que no se sustente en rumores, invenciones o malas intenciones o que induzca a error o confusión al receptor.

Por su parte, la imparcialidad exige al emisor de la información establecer cierta distancia entre la crítica personal de los hechos relatados y las fuentes y lo que se quiere emitir.

Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.2.2., nota al pie N° 139: “ Corte Constitucional, sentencias T-219 de 2009. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4.2.2.1 y 4.2.2.2; T-040 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico N° 2.3.4, 2.3.6, y 2.3.7; y T-050 de 2016.

M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 6. ” [107] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.1.2., notas al pie 125 y 126: CorteIDH, Caso Herrera Ulloa Vs. Costa Rica.

Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 02 de julio de 2004. Serie C N° 107, párr. 113, nota al pie N°91: “(…) Case of Scharsach and News Verlagsgesellschaft v. Austria, Judgement of 13 February, 2004, para. 29; Case of Perna v. Italy, Judgment of 6 May, 2003, para. 39; Case of Dichand and others v. Austria, Judgment of 26 February, 2002, para. 37;

(…) Case of Castells v Spain, Judgment of 23 April, 1992, Serie A. No. 236, para. 42; (…) Case of Lingens v. Austria, Judgment of 8 July, 1986, Series A no. 103, para.

41; (…) Case of The Sunday Times v. United Kingdom, Judgment of 29 March, 1979, Series A no. 30, para. 65; y Case of Handyside v. United Kingdom, Judgment of 7 December, 1976, Series A No. 24, para.

49 .” [108] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.4.2., nota al pie N° 149: “ Corte Constitucional, sentencia T-110 de 2015. M.P. Jorge Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 4.3.

” [109] El cual impone verificar que la restricción que pretende imponerse: (i) esté prevista en la ley; (ii) persiga el logro de ciertas finalidades imperiosas, que han de estar relacionadas con el respeto a los derechos de los demás o la protección de la seguridad nacional, el orden público, la salud o la moral públicas; (iii) sea necesaria para el logro de dichas finalidades; y (iv) no imponga una restricción desproporcionada en el ejercicio de la libertad de expresión. Adicionalmente, es preciso verificar que (v) la medida restrictiva sea posterior y no previa a la expresión objeto del límite, como también, el que (vi) no constituya censura en ninguna de sus formas, lo que incluye el requisito de guardar neutralidad frente al contenido de la expresión que se limita.

Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.4.2., nota al pie N° 150: “ Corte Constitucional, sentencias C-442 de 2011. M.P. Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 6 y T-015 de 2015. M.P. Luis Ernesto Vargas Silva, fundamento jurídico N° 42.

” [110] Ibidem ., ver en detalle el fundamento jurídico N° 6.5.2. [111] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.5.1., nota al pie N° 155: “ Corte Constitucional, sentencia C-489 de 2002.

M.P. Rodrigo Escobar Gil, fundamento jurídico N° 3.4. ” [112] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.5.1., nota al pie N° 156: “ Relatoría Especial sobre la promoción y protección del derecho a la libertad de opinión y de expresión de la ONU. Informe anual 1999, párr. 28.

” [113] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.5.1., nota al pie N° 157: “ CorteIDH, Caso Palamara Iribarne Vs. Chile. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 22 de noviembre de 2005. Serie C N° 135, párr. 79 y Caso Kimel Vs. Argentina. Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 02 de mayo de 2008. Serie C N° 177, párr. 76.

” [114] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.3.2., nota al pie N° 141: “ Corte Constitucional, sentencias SU-182 de 1998. MM.PP. Carlos Gaviria Díaz y Jose Gregorio Hernandez Galindo, fundamento jurídico N° 2; C-123 de 2011. M.P. Jorge

Iván Palacio Palacio, fundamento jurídico N° 7; y T-317 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico N° 2.3.1.

” [115] Ibidem ., fundamento jurídico N° 6.3.2., nota al pie N° 142: “ Corte Constitucional, sentencias T-391 de 2007. M.P. Manuel José Cepeda Espinosa, fundamento jurídico N° 4.2.2.1.1, y C-442 de 2011. M.P.

Humberto Antonio Sierra Porto, fundamento jurídico N° 4. ” [116] La Corte resolvió un caso en el que el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Lechera (SINTRAINDULECHE) y la empresa PROLECHE empezaron un proceso de negociación colectiva, en el marco del cual -mientras se establecía el Tribunal de Arbitramento- algunos miembros del sindicato, realizaron manifestaciones públicas para defender el pliego de peticiones mediante afiches, volantes, pancartas y petos. Luego de solicitar el retiro de los medios publicitarios, 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. Los trabajadores presentaron sus descargos, pero fueron sancionados disciplinariamente, lo cual no fue objeto de apelación o solicitud de revisión. La Corte decidió 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.

[117] Ibidem ., fundamento jurídico N° 5.5., nota al pie N° 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.

” [118] Ibidem ., fundamento jurídico N° 5.5., nota al pie N° 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/23068.htm ” [119] Idem.

[120] Oficina Internacional del Trabajo de la OIT (2018). La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical . Ginebra : OIT, 6ª edición. Disponible en:

https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_635185/lang--es/index.htm [121] Ibidem ., párr. 234, p. 45.

[122] Ibidem ., párr. 254, p. 48. [123] Ibidem ., párr. 260, p. 49. [124] Ibidem ., párr. 237, p. 46. [125] Sentencia C-044 de 2017. M.P. María Victoria Calle Correa, fundamento jurídico “ Debido proceso, principio de legalidad e interdicción de la arbitrariedad (Reiteración de jurisprudencia) ”.

[126] M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub. [127] “ Artículo 115. Procedimiento para sanciones. Procedimiento para imponer sanciones. Antes de aplicarse una sanción disciplinaria, el patrono debe dar oportunidad de ser oídos tanto al trabajador inculpado como a dos (2) representantes del sindicato a que éste pertenezca. No producirá efecto alguno la sanción disciplinaria que se imponga pretermitiendo este trámite.

” [128] Sentencia C-593 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico N° 3.3. [129] Ibidem ., fundamento jurídico N° 3.5.2.

[130] Idem . Esto, porque “la garantía del debido proceso ha sido establecida en favor de la persona, de toda persona, cuya dignidad exige que, si se deducen en su contra consecuencias negativas derivadas del ordenamiento jurídico, tiene derecho a que su juicio se adelante según reglas predeterminadas, por el tribunal o autoridad competente y con todas las posibilidades de defensa y de contradicción, habiendo sido oído el acusado y examinadas y evaluadas las pruebas que obran en su contra y también las que constan en su favor”.

[131] Idem . [132] Artículo 104 del Código Sustantivo del Trabajo. [133] Sentencia C-593 de 2014. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico N° 3.5.2.

[134] Idem . [135] Ibidem ., fundamento jurídico N° 3.7. [136] Sentencias T-605 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-083 de 2010 (M.P. Humberto Antonio Sierra Porto), T-075A de 2011 (M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo) y T-462 de 2015 (M.P. Gloria Stella Ortiz Delgado).

[137] Sentencia T-327 de 2007 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández). [138] Sentencias T-605 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra), T-385 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández), T-656 de 2006 (M.P. Jaime Araújo Rentería), T-293 de 2017 (M.P. Alejandro Linares Cantillo) y T-054 de 2018 (M.P. Alberto Rojas Ríos).

[139] Sentencias T-170 de 1999 (M.P. José Gregorio Hernández Galindo) y T-937 de 2006 (M.P. Clara Inés Vargas Hernández). [140] Sentencia T-433 de 1998 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra).

[141] Sentencias SU-036 de 1999 (M.P. Alfredo Beltrán Sierra) y T-215 de 2006 (M.P. Marco Gerardo Monroy Cabra). [142] La veracidad hace referencia a hechos o enunciados de carácter fáctico que pueden ser verificados, por lo que no cubre las simples opiniones. No solo tiene que ver con el hecho de que sea falsa o errónea, sino también con el hecho de que no sea equívoca, es decir, que no se sustente en rumores, invenciones o malas intenciones o que induzca a error o confusión al receptor. Por su parte, la imparcialidad exige al emisor de la información establecer cierta distancia entre la crítica personal de los hechos relatados y las fuentes y lo que se quiere emitir. Ver -entre otras- las sentencias T-219 de 2009. M.P. Mauricio González Cuervo, fundamento jurídico N° 4.2.2.1 y 4.2.2.2;

T-040 de 2013. M.P. Jorge Ignacio Pretelt Chaljub, fundamento jurídico N° 2.3.4, 2.3.6, y 2.3.7; T-050 de 2016. M.P. Gabriel Eduardo Mendoza Martelo, fundamento jurídico N° 6; y T-543 de 2017. M.P. Diana Fajardo Rivera, fundamento jurídico N° 6.2.2.

[143] Ver supra antecedente Nº 1.2.i. y nota al pie Nº 7. [144] Según aparece en la Constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del Ministerio de Trabajo -con fecha de registro de 27 de marzo de 2017- (cuaderno 1, folio 21), solo hacían parte de la Junta Directiva José Rolando Román Ospina (Presidente), Óscar Emilio Jaramillo Olarte (Secretario General), Hernán Darío Rojo Londoño (Suplente 4) y Diego Luis Córdoba Córdoba (Suplente 5).

[145] Esta información aparece en la Constancia de registro de modificación de la junta directiva y/o comité ejecutivo de una organización sindical del Ministerio de Trabajo -con fecha de registro de 27 de agosto de 2018- (cuaderno 1, folio 23), salvo lo referente a Hernán Darío Rojo Londoño.

[146] Respuesta de Fabricato S.A. a la acción de tutela: cuaderno 2, folio 2. [147] Diego Alonso Montoya Olarte y Francisco Luis Vélez Bermúdez.

[148] Ver supra , nota al pie Nº 7. [149] Ver supra , nota al pie Nº 9. [150] Ver supra , nota al pie Nº 11. [151] Ver supra , nota al pie Nº 18.

[152] “ Artículo 99°: (antes artículo 91°) Son justas causas para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo: // 1. Por parte del patrono:

// (…) c) Todo acto grave de violencia, injuria, malos tratamientos en que incurra el trabajador fuera del servicio, en contra la Empresa, los miembros de su familia o de sus representantes y socios, jefes de taller, vigilantes o celadores;

(…).” [153] Código Sustantivo del Trabajo: “ Artículo 405. Definición. Se denomina fuero sindical la garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada por el juez de trabajo .

”

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 3 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.