

SU667-98

Sentencia SU-667/98

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional/ACCION DE TUTELA CONTRA ESTABLECIMIENTO EDUCATIVO PRIVADO-Procedencia para protección derechos de estudiantes o docentes

Aunque la Corte debe repetir que la acción de tutela contra particulares no es la regla general, ha de subrayar también que el objeto mismo de las instituciones privadas de educación en sus distintos niveles -la prestación de un servicio público- la hace procedente cuando se trata de proteger los derechos fundamentales de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa. No solamente los de los estudiantes frente a sus profesores y en relación con los directivos del plantel, sino también los que corresponden a los docentes. Además, siendo claro que los catedráticos universitarios se encuentran, respecto del centro académico, en una relación de subordinación, pueden ejercitar el mecanismo de amparo constitucional.

PREVENCION EN TUTELA-Alcance

ACCION DE TUTELA-Inexistencia de hecho consumado cuando persisten efectos y pueden ser interrumpidos

No hay hecho consumado cuando, perpetrados los actos de violación de los derechos fundamentales invocados y causado un daño, los efectos de éste persisten y son susceptibles de ser interrumpidos, merced a la orden de inmediato cumplimiento que imparta el juez, persuadido de la inconstitucionalidad de la actuación correspondiente.

ACCION DE TUTELA-Improcedencia general sobre controversias laborales

Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, salvo en los casos de perjuicio irremediable, o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-, no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores. En cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL LABORAL-Procedencia de tutela cuando no protege suficientemente los derechos fundamentales/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL NO IDONEO E INEFICAZ-Procedencia de tutela para protección de derechos fundamentales

Las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad integrante de la legislación del trabajo pero que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden

constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario. Hay una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad, por la vía judicial, de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales cuando de manera directa son afectados por conductas u omisiones respecto de las cuales no es suficiente el poder de decisión de los jueces ordinarios a la luz de las leyes que aplican, y aunque ellos también están obligados a plasmar en sus sentencias los postulados constitucionales, resulta evidente que si la materia misma del proceso ordinario no cobija el motivo de la violación constitucional, la mayor amplitud en el objeto de la demanda instaurada abre paso a la competencia del juez constitucional en lo específicamente relativo a la protección de los derechos fundamentales. Por eso, no obstante que el amparo constitucional es improcedente en principio cuando existe otro medio judicial de defensa, no duda esta Corte en reiterar los criterios que sobre efectividad del mecanismo judicial alternativo ha venido plasmando la jurisprudencia, según los cuales si aquél no es idóneo para la finalidad de preservación cierta y real de los derechos fundamentales afectados, en cotejo directo con la Constitución Política, aunque existan formalmente, no desplazan a la acción de tutela.

TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Facultad del empleador no es absoluta/TERMINACION UNILATERAL DE CONTRATO DE TRABAJO-Respeto por empleador al derecho de defensa del trabajador

El poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral. Además, ya la Sala Plena ha hecho visible la relatividad de las facultades patronales en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, así como el principio de estabilidad que favorece por mandato constitucional a todos los trabajadores y la necesaria aplicación del debido proceso cuando se trata de decisiones unilaterales del empleador. No puede dejar de mencionarse el reciente fallo de constitucionalidad proferido por la Corte, que exige como condición indispensable para la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del patrono el respeto al derecho de defensa del trabajador.

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION-Fundamental

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

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION-Alcance

Los miembros de toda comunidad, con las salvedades que la propia Constitución consagra (por ejemplo, las instituciones que hacen parte de la Fuerza Pública), son deliberantes y gozan de plena libertad para exponer en público sus concepciones y enfoques en torno a los

temas que son de su interés, y por tanto, mientras lo hagan sin violencia y dentro de las reglas jurídicas aplicables, y sin provocar daño a los otros -respecto de lo cual les serán exigibles responsabilidades posteriores-, forma parte de su derecho fundamental a expresarse con libertad la posibilidad de asumir posiciones críticas en los asuntos objeto del interés colectivo. En consecuencia, es inalienable la libertad que tiene cada uno de manifestar sin coacciones ni temores su personal opinión -favorable o desfavorable- sobre la manera como se conducen los destinos comunes y acerca de la aceptación o rechazo que, en su criterio, merecen los responsables de esa conducción. Ello representa, además, para los individuos, una forma de participar en las decisiones que los afectan, garantizada en el artículo 2 de la Carta Política. Existe, pues, en el seno de toda comunidad, el derecho a disentir y el conexo de poder expresar libremente las causas y razones de las discrepancias, obviamente sin sobrepasar los límites del respeto que merecen los derechos de los demás y el orden jurídico.

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-Modelo de formación académica

La Universidad, ámbito natural y propicio para el libre curso de las ideas y para la creación, fomento y expansión de opiniones y tendencias, debe ser, como demostración de su papel y de su genuina responsabilidad, escenario abierto y libre en cuyo seno se pueda pensar con amplitud, discutir, controvertir, oponer criterios, adelantar análisis, detectar y denunciar anomalías, deliberar con amplitud, formar opiniones y divulgarlas y, por supuesto, adoptar, en todos los temas, las más variadas posiciones. Mucho más cuando, dentro del claustro, es el Derecho la profesión objeto del quehacer educativo. Y con mayor razón si de lo que se trata es de someter al escrutinio de la comunidad universitaria -conformada por estudiantes, directivos, profesores y egresados- el modelo de formación académica que se viene siguiendo, la calidad de la enseñanza o el nivel de la preparación científica que en la respectiva Facultad se imparte.

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-No puede anularse mediante contrato/INSTITUCION UNIVERSITARIA-Prohibición de censura

La libertad de expresarse acerca del rumbo académico trazado hasta ahora a la Universidad y sobre el que se estima deseable para el futuro, se desprende de la condición humana -por ello es fundamental- y específicamente de la pertenencia del individuo a la comunidad estudiantil. No depende, entonces, de un contrato laboral, ni por las cláusulas del mismo es permitido limitarla, condicionarla o suprimirla. En fin, más que en cualquier otra esfera de actividad social, en la Universidad, por su naturaleza y misión, está prohibida la censura. Por lo cual, en el plano del derecho constitucional fundamental del que se trata, tampoco es viable el uso de mecanismos contractuales para constreñir la libre opinión o sus manifestaciones externas. No es posible al patrono -en este evento la Universidad- delimitar, mediante convenio con el trabajador -en este caso el docente- el ejercicio de las libertades básicas que le son propias, forzar su renuncia a derechos fundamentales suyos, ni propiciar que por los instrumentos convencionales se lo castigue por ejercitar sus libertades públicas.

AUTONOMIA UNIVERSITARIA-Alcance

AUTONOMIA UNIVERSITARIA-No es instrumento retaliatorio contra estudiantes o docentes

para cercenar derechos fundamentales

DEBIDO PROCESO EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-Despido de docente

LIBERTAD DE EXPRESION EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-Realización de asambleas en forma pacífica

DERECHO A LA LIBERTAD DE EXPRESION EN INSTITUCION UNIVERSITARIA-Despido de docentes

Referencia: Expediente T-162983

Acción de tutela instaurada por Hernan Dario Velasquez Gomez contra la Universidad De Medellin.

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los doce (12) días del mes de noviembre de mil novecientos noventa y ocho (1998).

Se revisa el fallo proferido por el Juzgado Primero Penal del Circuito de Medellín al resolver sobre el amparo solicitado en el proceso de la referencia.

I. INFORMACION PRELIMINAR

HERNAN DARIO VELASQUEZ GOMEZ se vinculó a la Universidad de Medellín desde 1989 como profesor de cátedra.

En 1996, dado que reunía los requisitos consagrados en el Estatuto Docente para calificarse como catedrático asistente, procedió a formular la correspondiente solicitud y fue escogido el 30 de julio de 1997, con efectos retroactivos al 28 de octubre de 1996.

Durante 1997 el actor dictaba, en la Facultad de Derecho del mencionado establecimiento, las cátedras de Teoría del Negocio Jurídico, Obligaciones, Contratos Civiles y Hermenéutica.

El 21 de julio de ese año, después de haber participado en el respectivo concurso, VELASQUEZ fue nombrado profesor de tiempo completo de vinculación indefinida, y después Coordinador del Area de Derecho Civil y Comercial.

En ese entonces la decanatura de la Facultad de Derecho era ejercida por el doctor JUAN CARLOS GAVIRIA GOMEZ, de quien el accionante dependía directamente.

Dijo el actor, al ejercer la acción de tutela, que el Dr. GAVIRIA GOMEZ había aceptado la decanatura "siempre y cuando se respetara su autonomía y el rector respaldara sus decisiones".

Manifestó que, bajo la dirección del mencionado Decano, se procedió a establecer una política tendiente a convertir la Facultad de Derecho de la Universidad de Medellín en la

mejor del país, propósito para el cual se establecieron mecanismos como el control a los profesores, la reforma del p^énsum, la integración entre los catedráticos, medidas para asegurar el respeto a los estudiantes, formas de búsqueda de la excelencia académica, programas de atención a los egresados, el perfeccionamiento de los exámenes preparatorios, los cursos de “refrescamiento” en las distintas áreas, entre otros. Por todo ello, el doctor GAVIRIA fue considerado un excelente Decano y, a juicio del demandante, “el mejor en toda la historia de la Facultad de Derecho”.

Expresó el accionante que, en diciembre de 1997, el Rector del establecimiento educativo solicitó al Decano de Derecho prescindir de los servicios del actor, quien coordinaba el Area Civil, y del Dr. JESUS ALBEIRO YEPES, Coordinador del Area Penal, pero que el Dr. GAVIRIA GOMEZ se negó a aceptar semejante exigencia. Prefirió renunciar y así lo hizo, circunstancia que dio lugar a generalizada protesta de estudiantes y profesores.

Sostuvo el demandante que, a renglón seguido, las directivas tomaron medidas en cuya virtud no fueron llamados para el nuevo período académico profesores de gran trayectoria y preparación y que fueron vinculados, en cambio, otros cuyo nivel docente había sido descalificado por el Consejo de la Facultad y por la comunidad educativa. Asimismo, señaló que fueron llamados a la cátedra profesores cuestionados penal y éticamente.

Por ello, en razón del que juzgó grave deterioro del nivel académico de la Facultad y de la tendencia al desprestigio de la institución, el profesor VELASQUEZ GOMEZ inició una serie de actividades, en el interior de la Facultad, para sentar su protesta ante la situación: se puso en contacto con estudiantes y catedráticos para mostrar a las directivas que cuanto habían hecho “ultrajaba en materia grave a la Academia” y desdecía de la filosofía de la Universidad; elaboró una carta abierta dirigida al rector por treinta y dos profesores, en la cual se solicitaba la permanencia del Decano GAVIRIA GOMEZ; organizó una Asamblea General de estudiantes y profesores para tratar el tema; llamó a los egresados para que se hicieran presentes; adelantó gestiones orientadas a “destapar lo que estaba ocurriendo en el interior de la Universidad y de la Facultad de Derecho”.

Con el transcurso de los días, la inconformidad de los alumnos y docentes fue creciendo y las manifestaciones de inconformidad se hicieron evidentes.

La Conciliatura de la Universidad no respondió a las propuestas formuladas a raíz de la Asamblea estudiantil ni tampoco a la misiva de los profesores en la que se solicitaba la permanencia del Decano.

Las autoridades universitarias, según el accionante, se dedicaron entonces a amedrentar a los estudiantes, con tal fuerza que una nueva Asamblea, convocada para el 18 de febrero, fracasó por causa de su inasistencia.

“30.- El 19 de febrero fui despedido por el Rector encargado de la Universidad con apoyo en varios hechos que agrupó en tres numerales. En el primero se me acusó de no haber asistido a clases y de no cumplir con mi horario de profesor de tiempo completo. En el segundo se me acusó de haber incitado a los estudiantes a que entraran en anormalidad académica. Y en el tercero se me acusó de haber descalificado públicamente a la Institución y algunos procedimientos administrativos de la misma.

31.- La carta de despido la contesté mediante misiva del 3 de marzo que anexo.

32.- Para el despido no se me dio ninguna oportunidad de defenderme, ya que no fui oído en descargos. Además, el despido muestra que la causa verdadera fue la de suprimir el derecho a la libre expresión y el derecho a asociarme con estudiantes y profesores para manifestar pública y claramente mi opinión ante las protervas actuaciones del 'poder'."

Según el solicitante, le fueron desconocidos sus derechos al debido proceso, a la libre expresión, el de reunión y el de asociación, así como el derecho a la igualdad.

No formuló el accionante una solicitud determinada, ni aparecen en la demanda pretensiones de carácter económico.

II DECISION JUDICIAL MATERIA DE REVISION

Mediante providencia del 20 de mayo de 1998, el Juzgado Primero Penal del Circuito de Medellín decidió negar la tutela incoada por encontrar que ninguno de los derechos invocados había sido objeto de lesión.

Sostuvo especialmente:

"...la sanción disciplinaria y el despido son dos conceptos distintos. El primero exige la observancia del debido proceso y el otro no. Si el doctor Hernán Darío Velásquez no fue sancionado disciplinariamente sino despedido, la Universidad de Medellín, según lo señalado por la jurisprudencia, no tenía obligación de observar el debido proceso. Esa es la razón jurídica para que el debido proceso, salvo mejor interpretación, no deba tutelarse en favor del doctor Velásquez Gómez. En el legajo de diligencias hay pruebas, extractadas por la Convención Colectiva vigente, de que el proceso disciplinario para efecto del despido no se pactó, al menos para los trabajadores, como paso previo a esa decisión. Al doctor Velásquez Gómez en su calidad de profesor de tiempo completo, no lo cobija esta convención. Su situación se rige por el Reglamento Interno de Trabajo. Si ese proceso disciplinario no fue pactado en la Convención Colectiva de Trabajo, y si además el doctor Hernán Darío Velásquez está excluido de ella por su condición de profesor, no puede alegarse que la omisión de ese proceso por parte de la Universidad de Medellín constituya violación al derecho fundamental del debido proceso.

(...)

Cree el juzgado que el doctor Hernán Darío Velásquez, en su calidad de profesor de tiempo completo de la Universidad de Medellín, no ha sido discriminado al momento de la aplicación del reglamento preexistente a la situación que hoy pretende tutelarse. Las normas previstas para los docentes adscritos a las entidades oficiales se han tenido en cuenta respecto de su relación laboral con la Universidad de Medellín.

(...)

El doctor Hernán Darío Velásquez ha estimado que el motivo de su despido fue el de haberse expresado libremente contra la anormalidad académica que generaron las nuevas directivas y haberse reunido con los estudiantes para motivar en ellos una respuesta contra las

directrices del rector y el decano entrantes. Esta actitud del doctor Velásquez Gómez, según lo ha dicho en su demanda de tutela, fue lo que dio pie a su despido. Nunca, y así lo recaba el accionante, el hecho de haber faltado a sus deberes académicos.

El juzgado estima que a esas alturas no tiene sentido tutelar estos derechos fundamentales. Al momento de emitir este fallo, hay carencia de objeto”.

“De todo lo anotado, se concluye que lo que el doctor Hernán Darío Velásquez ha planteado es una controversia en torno a la justificación legal de la causa de su despido. Pero la acción de tutela no es el mecanismo judicial procedente para que la Administración de Justicia falle sobre los derechos del demandante. Existen normas laborales que regulan la prestación de servicios en el sector educativo y que definen también los procesos indicados para verificar la legalidad o ilegalidad del acto mediante el cual se desvincula a un docente del servicio. No corresponde, entonces, al juez de tutela la solución de esta clase de controversias”.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Corte es competente para revisar el indicado fallo, según lo disponen los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y el Decreto 2591 de 1991.

2. Acción de tutela contra particulares

Aunque la Corte debe repetir que la acción de tutela contra particulares no es la regla general, ha de subrayar también que el objeto mismo de las instituciones privadas de educación en sus distintos niveles -la prestación de un servicio público (art. 67 C.P.)- la hace procedente cuando se trata de proteger los derechos fundamentales de cualquiera de los miembros de la comunidad educativa. No solamente los de los estudiantes frente a sus profesores y en relación con los directivos del plantel, sino también los que corresponden a los docentes.

Además, siendo claro que los catedráticos universitarios se encuentran, respecto del centro académico, en una relación de subordinación, pueden ejercitar el mecanismo de amparo constitucional, según lo dispone el artículo 86 de la Carta.

3. No siempre que hay un daño ya causado se configura la carencia de objeto de la resolución judicial sobre tutela

En la providencia revisada expresa el fallador, sin distinción alguna, que, producido como estaba el despido del profesor demandante, se hacía improcedente la tutela por carencia actual de objeto.

Según el Parágrafo del artículo 29 del Decreto 2591 de 1991, no es posible proferir fallos inhibitorios en los procesos de tutela, lo que impide al juez dejar de resolver acerca del asunto planteado aunque establezca que, por sustracción de materia, no cabe ya emitir orden alguna, por lo cual tan sólo le es posible reconvenir al demandado y advertirle que no puede seguir vulnerando los derechos fundamentales, si la acción hubiese estado llamada a prosperar.

La Corte Constitucional, respecto al alcance y fuerza de tales exhortaciones, ha manifestado:

“El efecto de una advertencia judicial en el sentido de que la persona o autoridad contra la cual se instauró la tutela deje de incurrir en las conductas objeto de reproche no tiene un alcance puramente teórico ni puede entenderse como la absolución del comportamiento del implicado frente a sus obligaciones constitucionales.

Por el contrario, quien es reconvenido por el juez de tutela, aunque ésta no se otorgue en razón de la carencia actual de objeto de la orden, tiene una sentencia judicial en su contra, previo proceso en el cual se ha demostrado que por su acción u omisión se generó el daño o se produjo la amenaza de derechos fundamentales. Por tanto, de una parte, debe responder, con arreglo al sistema jurídico vigente y según la magnitud de la conducta que le sea imputable, tal como resulta del artículo 6 de la Constitución Política.

De allí que la consecuencia ineludible de la verificación que haya hecho el juez de tutela acerca de la vulneración de derechos fundamentales y de la prevención dirigida a la autoridad deba ser la remisión de las diligencias a la autoridad judicial competente si de los antecedentes del caso resultan hechos punibles, o al correspondiente organismo disciplinario si las faltas cometidas son de esa índole, para que se adelanten las pertinentes investigaciones y sean impuestas las sanciones a que haya lugar.

(...)

Pero, además, la advertencia judicial implica también una orden judicial vinculante, con efectos directos sobre la autoridad, ente o persona a quien se dirige, bajo el entendido de que su desobediencia ocasiona las sanciones contempladas en el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991, previo incidente de desacato”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-555 del 5 de noviembre de 1997. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Sin embargo, la jurisprudencia de la Corte, fundada en el carácter efectivo que deben tener las decisiones judiciales, ha señalado invariablemente que quienes acuden a los estrados para demandar protección a sus derechos fundamentales no pueden proponer tutela respecto de hechos que ya tuvieron ocurrencia y en relación con los cuales ninguna orden podría impartir el juez, por haberse superado la situación o por estar ya, desde antes, eliminada toda posibilidad fáctica de restablecer los derechos quebrantados.

Al respecto, cabe recordar:

“Si ello es así, la desaparición de los supuestos de hecho en los cuales se fundó la acción - bien sea por haber cesado la conducta violatoria, por haber dejado de tener vigencia o aplicación el acto en que consistía el desconocimiento del derecho, o por haberse llevado a cabo la actividad cuya ausencia representaba la vulneración del mismo- conduce a la pérdida del motivo constitucional en que se basaba el amparo. Ningún objeto tiene en tales casos la determinación judicial de impartir una orden, pues en el evento de adoptarse ésta, caería en el vacío por sustracción de materia.

Lo propio acontece cuando el aludido cambio de circunstancias sobreviene una vez pronunciado el fallo de primer grado pero antes de que se profiera el de segunda instancia o la revisión eventual por parte de la Corte Constitucional. En dichas hipótesis la correspondiente decisión sería inoficiosa en cuanto no habría de producir efecto alguno". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-033 del 2 de febrero de 1994. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

La Corte mantiene esta doctrina, pero debe precisar que el supuesto básico de ella -no considerado por el juez en la providencia que se examina- radica en la existencia de una situación consumada que, no obstante mostrar con certidumbre la efectiva y clara vulneración de derechos fundamentales en el pasado, impide, por la contundencia misma de los hechos en el caso concreto, impartir instrucciones judiciales efectivas, capaces de producir mutaciones en el orden fáctico, para restaurar el imperio de la Constitución.

Así, ningún sentido tendría una tutela que se concediera para proteger el derecho a la vida de una persona que, cuando el juez se dispone a resolver, ya ha fallecido. Por lo cual, aunque en el caso se haya demostrado que alguien, con sus actos u omisiones, amenazó en efecto aquél derecho, o dio lugar a su vulneración, nada tiene que disponer el juez de tutela con efecto restaurador del mismo, en cuanto no puede ya ser ejercido.

Pero, claro está, no hay hecho consumado cuando, perpetrados los actos de violación de los derechos fundamentales invocados y causado un daño, los efectos de éste persisten y son susceptibles de ser interrumpidos, merced a la orden de inmediato cumplimiento que imparta el juez, persuadido de la inconstitucionalidad de la actuación correspondiente.

En otros términos, no es posible admitir como hecho consumado ni sostener para el caso la carencia actual de objeto de la decisión judicial cuando todavía, mediante la sentencia, es posible restablecer la efectiva vigencia de los derechos fundamentales violados.

Es lo que acontece en el evento que se estudia: el catedrático demandante fue despedido, pero está probada la evidente transgresión de varios de sus derechos básicos y, en lo que atañe a la reivindicación de ellos, una sentencia judicial que los restablezca tiene viabilidad en la práctica, por lo cual la sola circunstancia de haberse cumplido ya unas consecuencias iniciales del acto inconstitucional de despido, la orden que esta Corte impartirá restaura con eficiencia en su caso el imperio de las normas superiores.

4. Improcedencia de la acción de tutela para dirimir controversias de carácter estrictamente laboral. La diferencia de objeto entre los procesos ordinarios y de tutela cuando el ámbito de aquéllos no protege de manera suficiente derechos fundamentales violados o amenazados

Ha de reafirmar la Corte su jurisprudencia en el sentido de que, salvo en los casos de perjuicio irremediable, o en los que no exista medio judicial idóneo para defender los derechos fundamentales de la persona afectada -como cuando están de por medio el mínimo vital o necesidades básicas inaplazables de personas pertenecientes a la tercera edad-, no procede la acción de tutela para resolver conflictos entre patronos y trabajadores.

En efecto, en cuanto a tales asuntos existen normalmente vías judiciales aptas para la protección de los derechos violados o amenazados, lo cual implica que es la jurisdicción

ordinaria laboral la encargada de proferir fallo de mérito sobre el particular.

Muy perentoria ha sido a ese respecto la jurisprudencia de esta Corporación:

“En el campo laboral, aunque está de por medio el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas y existen motivos para que en casos excepcionales pueda la acción de tutela ser un instrumento con mayor aptitud para salvaguardar aquél y otros derechos fundamentales, tiene lugar la regla general expuesta, ya que las controversias originadas en una relación de trabajo, bien por vinculación mediante contrato o por nexo legal y reglamentario con entidades públicas, tienen suficientes mecanismos de control, defensa y resolución en los procesos ordinarios, ampliamente desarrollados de tiempo atrás en nuestro sistema jurídico.

La jurisprudencia de la Corte ha sido enfática en sostener que la liquidación y pago de obligaciones laborales escapa al ámbito propio de la acción de tutela, y si bien es cierto ha admitido su procedencia en algunos casos, ellos han sido excepcionales y primordialmente sustentados en la falta de idoneidad del medio ordinario, en los términos que se dejan expuestos, relativos siempre de manera específica y directa a las circunstancias en las que se encuentra el actor, lo cual excluye de plano que pueda concederse el amparo judicial para los indicados fines, masiva e indiscriminadamente.

Así, ha encontrado la Corte que puede tutelarse el derecho del trabajador a obtener el pago de su salario cuando resulta afectado el mínimo vital (Cfr. sentencias T-426 del 24 de junio de 1992, T-063 del 22 de febrero de 1995 y T-437 del 16 de septiembre de 1996); que es posible intentar la acción de tutela para que se cancelen las mesadas pensionales dejadas de percibir por una persona de la tercera edad en circunstancias apremiantes y siendo ese su único ingreso (Cfr. sentencias T-426 del 24 de junio de 1992, T-147 del 4 de abril de 1995, T-244 del 1 de junio de 1995, T-212 del 14 de mayo de 1996 y T-608 del 13 de noviembre de 1996); que cuando la entidad obligada al pago de la pensión revoca unilateralmente su reconocimiento, procede la tutela para restablecer el derecho del afectado (Cfr. Sentencia T-246 del 3 junio de 1996); que es posible restaurar, por la vía del amparo, la igualdad quebrantada por el Estado cuando se discrimina entre los trabajadores, para fijar el momento de la cancelación de prestaciones, favoreciendo con un pago rápido a quienes se acogen a determinado régimen y demorándolo indefinidamente a aquellos que han optado por otro (Cfr. Sentencia T-418 del 9 de septiembre de 1996); que resulta admisible la tutela para eliminar las desigualdades generadas por el uso indebido de los pactos colectivos de trabajo con el objeto de desestimular la asociación sindical (Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995. M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell).

En todos los casos mencionados la jurisprudencia ha entendido que se desvirtuaría la Carta Política, en cuanto se quebrantaría la prevalencia del derecho sustancial, el acceso efectivo a la justicia y el principio de economía procesal, en detrimento de los derechos fundamentales en juego, si se forzara el uso del medio judicial ordinario, a sabiendas de su ineptitud en el caso concreto, cerrando de manera absoluta la vía contemplada en el artículo 86 de la Constitución.

Pero, se repite, estamos ante situaciones extraordinarias que no pueden convertirse en la regla general, ya que, de acontecer así, resultaría desnaturalizado el objeto de la tutela y

reemplazado, por fuera del expreso mandato constitucional, el sistema judicial ordinario". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-01 del 21 de enero de 1997. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Así, en el caso de autos no cabe la acción de tutela para obtener el reconocimiento o la liquidación de sumas de dinero correspondientes a salarios, prestaciones sociales o indemnizaciones.

El actor, que como puede verse en su demanda, no acudió a la tutela para obtener esa clase de resultados, tiene expedito el camino de la justicia ordinaria en lo relativo a la reivindicación de los derechos laborales que, a la luz de la ley, estime le han sido conculcados.

No obstante, las acciones laborales no siempre son suficientes para salvaguardar los derechos constitucionales fundamentales que pueden resultar violados por actos contrarios a la normatividad integrante de la legislación del trabajo pero que ante todo desconocen el Ordenamiento Fundamental y los tratados internacionales sobre derechos humanos, y en esos eventos, dejando a salvo la plena competencia de los jueces laborales para resolver acerca de los asuntos que les corresponden, es posible tutelar los derechos de orden constitucional respecto de cuya efectividad no resulta idóneo el medio judicial ordinario.

Así, por ejemplo, la Corte Constitucional ha protegido los derechos de igualdad y libre asociación sindical cuando, mediante la celebración de pactos colectivos, una empresa ha otorgado mejores condiciones laborales a los trabajadores no sindicalizados que a los sindicalizados (Cfr. Sentencia SU-342 del 8 de agosto de 1995. M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell), y para contrarrestar las injustificadas discriminaciones salariales entre empleados que prestan el mismo servicio y tienen igual nivel y capacidades (Cfr. Sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

La Corte también ha amparado a trabajadores que habían sido despedidos de sus empleos por el único motivo de haber iniciado gestiones para celebrar un pacto colectivo con la empresa (Cfr. Sentencia T-476 del 8 de septiembre de 1998. M.P.: Dr. Fabio Morón Díaz).

Del mismo modo, la Corte ha admitido la tutela para proteger el derecho a la dignidad del trabajador contra quien la empresa ejerce actos de hostigamiento (Sentencia T-461 del 3 de septiembre de 1998. M.P.: Dr. Alfredo Beltrán Sierra).

En tales ocasiones la actividad propia de la jurisdicción ordinaria no fue sustituida por la acción de tutela, pero ésta hizo valer en los casos específicos los derechos constitucionales que venían siendo quebrantados, cuyo núcleo esencial no era susceptible de amparo efectivo y completo mediante la sola operación de aquélla.

Es que hay una diferencia de objeto entre la defensa y exigibilidad, por la vía judicial, de los derechos laborales de origen puramente legal y la efectividad de los derechos constitucionales fundamentales cuando de manera directa son afectados por conductas u omisiones respecto de las cuales no es suficiente el poder de decisión de los jueces ordinarios a la luz de las leyes que aplican, y aunque ellos también están obligados a plasmar en sus sentencias los postulados constitucionales, resulta evidente que si la materia misma

del proceso ordinario no cobija el motivo de la violación constitucional, la mayor amplitud en el objeto de la demanda instaurada abre paso a la competencia del juez constitucional en lo específicamente relativo a la protección de los derechos fundamentales.

Por eso, no obstante que el amparo constitucional es improcedente en principio cuando existe otro medio judicial de defensa, no duda esta Corte en reiterar los criterios que sobre efectividad del mecanismo judicial alternativo ha venido plasmando la jurisprudencia, según los cuales si aquél no es idóneo para la finalidad de preservación cierta y real de los derechos fundamentales afectados, en cotejo directo con la Constitución Política, aunque existan formalmente, no desplazan a la acción de tutela:

“...únicamente son aceptables como medio de defensa judicial, para los fines de excluir la acción de tutela, aquellos que resulten aptos para hacer efectivo el derecho, es decir, que no tienen tal carácter los mecanismos que carezcan de conducencia y eficacia jurídica para la real garantía del derecho conculcado.

(...)

Considera esta Corporación que, cuando el inciso 3o. del artículo 86 de la Carta Política se refiere a que “el afectado no disponga de otro medio de defensa judicial ...” como presupuesto indispensable para entablar la acción de tutela, debe entenderse que ese medio tiene que ser suficiente para que a través de él se restablezca el derecho fundamental violado o se proteja de su amenaza, es decir, tiene que existir una relación directa entre el medio de defensa judicial y la efectividad del derecho. Dicho de otra manera, el medio debe ser idóneo para lograr el cometido concreto, cierto, real, a que aspira la Constitución cuando consagra ese derecho. De no ser así, mal puede hablarse de medio de defensa y, en consecuencia, aún lográndose por otras vías judiciales efectos de carácter puramente formal, sin concreción objetiva, cabe la acción de tutela para alcanzar que el derecho deje de ser simplemente una utopía”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-03 del 11 de mayo de 1992).

“...la existencia del medio judicial alternativo, suficiente para que no quepa la acción de tutela, debe apreciarse en relación con el derecho fundamental de que se trata, no respecto de otros.

Esto significa que un medio judicial únicamente excluye la acción de tutela cuando sirve en efecto y con suficiente aptitud a la salvaguarda del derecho fundamental invocado. En consecuencia, si dicho medio protege derechos distintos, es viable la acción de tutela en lo que concierne al derecho que el señalado medio no protege, pues para la protección de aquél se entiende que no hay otro procedimiento de defensa que pueda intentarse ante los jueces.

Desde este punto de vista, es necesario que el juez de tutela identifique con absoluta precisión en el caso concreto cuál es el derecho fundamental sujeto a violación o amenaza, para evitar atribuirle equivocadamente una vía de solución legal que no se ajusta, como debería ocurrir, al objetivo constitucional de protección cierta y efectiva (artículos 2, 5 y 86 de la Constitución)”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-441 del 12 de octubre de 1993).

En el presente caso la Corte considera admisible y viable la acción de tutela incoada por el profesor universitario, quien -como ya se dijo- no pretende usarla para reivindicar salarios, prestaciones u otros derechos de índole netamente laboral, sino con el propósito específico de que se le restablezcan derechos constitucionales fundamentales como la libertad de expresión, el debido proceso y el derecho de asociación, sobre cuyo alcance no es posible discutir, en sus circunstancias, bajo la perspectiva de una normatividad legal que faculta al patrono para dar por terminado el contrato laboral, aun sin causa justificada, pagando una indemnización.

Así, pues, la Corte entrará a examinar los antecedentes del acto mediante el cual la institución educativa dio por terminado el contrato con el profesor VELASQUEZ, con miras a definir si, fuera del aspecto puramente contractual, su retiro de las aulas constituyó una forma de reprimir o de castigar sus discrepancias con políticas de la Universidad o de frustrar el uso legítimo de sus derechos fundamentales.

5. Lo probado en el proceso. Violación de derechos fundamentales bajo pretexto del uso de una facultad patronal de naturaleza contractual

Esta Corte considera necesario reiterar que toda facultad discrecional, aun de entes privados, debe ser ejercida en forma razonable y proporcionada.

En consecuencia, el poder que la ley ha otorgado al patrono para dar por terminada unilateralmente la relación contractual no puede ser absoluto ni abusivo, menos todavía si se establece que el ejercicio de la atribución no es otra cosa que un instrumento retaliatorio respecto de situaciones ajenas al campo estrictamente laboral.

Además, ya la Sala Plena ha hecho visible la relatividad de las facultades patronales en cuanto a la terminación del contrato de trabajo, así como el principio de estabilidad que favorece por mandato constitucional a todos los trabajadores y la necesaria aplicación del debido proceso cuando se trata de decisiones unilaterales del empleador.

En este último aspecto, no puede dejar de mencionarse el reciente fallo de constitucionalidad proferido por la Corte, que exige como condición indispensable para la terminación unilateral del vínculo laboral por parte del patrono el respeto al derecho de defensa del trabajador:

“Aunque la norma demandada autoriza al empleador para poner fin a la relación laboral en forma unilateral, ello no implica que su decisión esté cubierta por el ordenamiento incluso cuando es caprichosa o arbitraria. Para efectos de su aplicación es necesario que se surta un procedimiento previo que garantice al trabajador su derecho de defensa. La terminación del contrato de trabajo debe ser una resolución justa, razonable y proporcionada con la conducta asumida por el trabajador, que para el caso de debate, es la violencia grave, la injuria o el maltrato contra el patrono, su familia, sus representantes o socios y vigilantes de la empresa”.

“...si el trabajador no está de acuerdo con la causal invocada por el empleador para dar por terminado el contrato de trabajo, bien puede acudir a la jurisdicción laboral a impugnar esa decisión; un juez se encargará de evaluar objetivamente los hechos que dieron lugar a la controversia, y determinará si la decisión adoptada se ajusta o no al ordenamiento.

Este es el último recurso, pues el propósito de la norma, dentro de un Estado Social de Derecho, es que de acuerdo con una interpretación más favorable para el trabajador, sea ejercido el derecho de defensa, y se solucionen las controversias laborales a través del diálogo y los medios pacíficos. Se trata, en últimas, de evitar que todos los conflictos sean materia de pronunciamientos judiciales, y conseguir que los problemas se resuelvan por un acuerdo de las partes, respetando el debido proceso.

Si, luego de confrontar las versiones sobre los hechos, el empleador concluye que en realidad éstos existieron, y que su gravedad es tal que definitivamente entorpecen las relaciones laborales hacia el futuro, puede legalmente terminar de manera unilateral el contrato de trabajo; y el empleado, (afectado su derecho a trabajar, pues al momento de ejercer esta opción ya ha sido retirado de su puesto) si aún persiste en su descontento, podrá acudir a la jurisdicción laboral, para que el juez evalúe objetivamente los hechos y sus consecuencias, y diga la última palabra respecto al conflicto.

De otra parte, es preciso recordar que el Código Sustantivo del Trabajo exige en el párrafo del mismo artículo 62 -declarado exequible por la Corte en la sentencia C-594/97, con ponencia del magistrado Alejandro Martínez Caballero-, que quien pretenda finalizar unilateralmente la relación de trabajo, debe dar a conocer a la otra la causal o el motivo de su decisión. Causal que, se repite, debe estar plenamente demostrada. En consecuencia, no es posible alegar con posterioridad, causales distintas a las invocadas.

La Corte Constitucional afirmó en la prenombrada sentencia, que el párrafo del artículo 62 del C.S.T., debe ser interpretado de conformidad con el principio de la buena fe: no es suficiente que las partes se valgan de alguna de las causales enunciadas para tomar su decisión, pues es imperativo que la parte que desea poner fin a la relación exprese los hechos precisos e individuales que la provocaron. Así, la otra parte tiene la oportunidad de enterarse de los motivos que originaron el rompimiento de la relación laboral, en el momento en que se le anuncia tal determinación y, puede hacer uso de su derecho de defensa y controvertir tal decisión si está en desacuerdo.

(...)

“...el empleador está en la obligación de apreciar las circunstancias en que se presentaron los hechos o comportamientos anómalos del trabajador y las consecuencias que se derivan de esas conductas, para tomar la medida que más se ajuste a los intereses de la organización empresarial”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-299 del 17 de junio de 1998. M.P.: Dr. Carlos Gaviria Díaz).

Estima la Corte, con base en las pruebas que obran en el expediente y fundada en el principio de prevalencia del Derecho sustancial (art. 228 C.P.) y en el específico mandato superior que consagra la primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales (art. 53 C.P.), que la Universidad de Medellín, al dar por terminado el contrato con el profesor VELASQUEZ, disfrazó su verdadero propósito de sancionarlo por las repetidas manifestaciones hechas por él en torno a la política académica de la institución.

Obsérvese la cercanía de la fecha de iniciación de clases (3 de febrero de 1998), respecto del

momento en el cual se produjo el despido (19 de febrero).

Y repárese también en la proximidad existente entre las fechas de las asambleas de estudiantes convocadas por el actor (9 al 11 de febrero y 18 de febrero) y la fecha del despido (19 de febrero).

De ese cotejo resulta en primer lugar que muy poco tiempo -menos de quince días hábiles- había transcurrido a partir del comienzo del período lectivo hasta el instante en el cual se resolvió despedir al catedrático. Si se tiene en cuenta que su vinculación previa había sido ya prolongada, no se entiende el motivo para que, si había descontento con su gestión académica, la Universidad haya dado lugar a que prosiguiera en el nuevo período como profesor. Y si los hechos a él imputados en ese campo sólo se dieron durante el lapso recién iniciado, aparece de bulto que no podía efectuarse una evaluación seria y adecuada de su rendimiento apenas con dos semanas de clases.

En segundo lugar existe, reconocido por la entidad, un nexo entre las actividades del docente con miras a la crítica de la política universitaria y el acto mismo de la terminación unilateral de su contrato laboral.

La institución alegó, como causa justificante del despido, la supuesta comisión de faltas por el docente en cuanto al cumplimiento de sus obligaciones como profesor de cátedra, según carta de fecha 19 de febrero de 1998, en la cual reconoció abiertamente que dos de los comportamientos censurados a aquél consistieron en “la incitación constante, desde que se inició el período académico de este año, a los estudiantes de la Facultad de Derecho, para que entren en anormalidad académica, lográndolo parcialmente, ocasionando grave problema con ello al claustro”, y en descalificar públicamente a la institución y algunos procedimientos administrativos de la misma.

Para la Corte, entonces, lo relativo al posible incumplimiento del profesor -no probado y sin que existiera ocasión para su defensa- constituyó apenas un pretexto para salir de quien, con sus expresiones públicas, incomodaba a las directivas del centro educativo.

6. La garantía constitucional de la libertad de expresión no puede anularse mediante contrato. Necesidad del libre flujo de opiniones sobre la cuestión académica en los centros universitarios. Prohibición de la censura en la Universidad. La autonomía universitaria no se confunde con la vía libre al abuso de poder por parte de las autoridades que regentan el claustro

El presente caso de pie a la Corte para resaltar algunos aspectos esenciales en la interpretación constitucional de la libertad de expresión.

Según lo declara el artículo 20 de la Carta Política y lo estipulan varios tratados internacionales obligatorios para Colombia (Cfr., por ejemplo, el artículo 19 de la Convención Americana de Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica, y el 19 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos), el derecho a expresar con libertad el propio pensamiento, las opiniones, las ideas, los conceptos y las creencias tiene el carácter de fundamental en cuanto de él es titular toda persona, sin ningún tipo de discriminaciones (arts. 5 y 13 C.P.), a partir del reconocimiento que hace el orden jurídico sobre su íntima

vinculación a la esencia misma del ser humano, la naturaleza racional de éste y su inserción, también natural, en la sociedad.

En el sustrato de esa garantía, necesaria como pocas para la convivencia pacífica en el seno de una organización democrática, se encuentra la limitación correlativa, impuesta por el Ordenamiento a las autoridades del Estado en primer lugar, pero también exigible a todos aquellos que se hallan en capacidad efectiva de "gobierno" dentro de las distintas agrupaciones y entidades públicas o privadas: no pueden impedir, interferir, obstruir, obstaculizar ni sancionar el libre flujo de la expresión individual o colectiva en sus diversas modalidades.

Bajo esa perspectiva, los miembros de toda comunidad, con las salvedades que la propia Constitución consagra (por ejemplo, las instituciones que hacen parte de la Fuerza Pública), son deliberantes y gozan de plena libertad para exponer en público sus concepciones y enfoques en torno a los temas que son de su interés, y por tanto, mientras lo hagan sin violencia y dentro de las reglas jurídicas aplicables, y sin provocar daño a los otros -respecto de lo cual les serán exigibles responsabilidades posteriores-, forma parte de su derecho fundamental a expresarse con libertad la posibilidad de asumir posiciones críticas en los asuntos objeto del interés colectivo. En consecuencia, es inalienable la libertad que tiene cada uno de manifestar sin coacciones ni temores su personal opinión -favorable o desfavorable- sobre la manera como se conducen los destinos comunes y acerca de la aceptación o rechazo que, en su criterio, merecen los responsables de esa conducción. Ello representa, además, para los individuos, una forma de participar en las decisiones que los afectan, garantizada en el artículo 2 de la Carta Política.

Existe, pues, en el seno de toda comunidad, el derecho a disentir y el conexo de poder expresar libremente las causas y razones de las discrepancias, obviamente -se reitera- sin sobrepasar los límites del respeto que merecen los derechos de los demás y el orden jurídico (artículo 95 C.P.).

Si lo dicho es aplicable por regla general a todo grupo humano, con mayor razón se espera de la muy característica comunidad establecida alrededor de la Academia. La Universidad, ámbito natural y propicio para el libre curso de las ideas y para la creación, fomento y expansión de opiniones y tendencias, debe ser, como demostración de su papel y de su genuina responsabilidad, escenario abierto y libre en cuyo seno se pueda pensar con amplitud, discutir, controvertir, oponer criterios, adelantar análisis, detectar y denunciar anomalías, deliberar con amplitud, formar opiniones y divulgarlas y, por supuesto, adoptar, en todos los temas, las más variadas posiciones. Mucho más cuando, dentro del claustro, es el Derecho la profesión objeto del quehacer educativo. Y con mayor razón si de lo que se trata es de someter al escrutinio de la comunidad universitaria -conformada por estudiantes, directivos, profesores y egresados- el modelo de formación académica que se viene siguiendo, la calidad de la enseñanza o el nivel de la preparación científica que en la respectiva Facultad se imparte.

De tal modo que la libertad de expresarse acerca del rumbo académico trazado hasta ahora a la Universidad y sobre el que se estima deseable para el futuro, se desprende de la condición humana -por ello es fundamental- y específicamente de la pertenencia del

individuo a la comunidad estudiantil. No depende, entonces, de un contrato laboral, ni por las cláusulas del mismo es permitido limitarla, condicionarla o suprimirla.

En fin, más que en cualquier otra esfera de actividad social, en la Universidad, por su naturaleza y misión, está prohibida la censura.

Por lo cual, en el plano del derecho constitucional fundamental del que se trata, tampoco es viable el uso de mecanismos contractuales para constreñir la libre opinión o sus manifestaciones externas.

El contrato de trabajo rige relaciones laborales dentro del marco de la Constitución y la ley, y aun en ese terreno el imperio de las normas jurídicas básicas hace relativo y en extremo limitado el campo de acción del libre acuerdo de voluntades. No es posible al patrono -en este evento la Universidad- delimitar, mediante convenio con el trabajador -en este caso el docente- el ejercicio de las libertades básicas que le son propias, forzar su renuncia a derechos fundamentales suyos, ni propiciar que por los instrumentos convencionales se lo castigue por ejercitar sus libertades públicas.

Ahora bien, como ya lo dijo esta Corporación en la Sentencia T-123 del 16 de marzo de 1993 (M.P.: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa), "las autoridades académicas (...) pueden, en virtud de la autonomía universitaria, fijar las pautas rectoras del proceso académico, mientras no lesionen los derechos fundamentales de docentes y estudiantes, ni bajen el nivel académico y cultural derivados de la necesidad social"(se subraya).

Precisamente en cuanto a la autonomía universitaria, la Corte ha manifestado cuáles son sus genuinos alcances:

"...encuentra fundamento en la necesidad de que el acceso a la formación académica de las personas tenga lugar dentro de un clima libre de interferencias del poder público tanto en el campo netamente académico como en la orientación ideológica, o en el manejo administrativo o financiero del ente educativo.

En ejercicio de su autonomía las universidades gozan de libertad para determinar cuáles habrán de ser sus estatutos; definir su régimen interno; estatuir los mecanismos referentes a la elección, designación y periodos de sus directivos y administradores; señalar las reglas sobre selección y nominación de profesores; establecer los programas de su propio desarrollo; aprobar y manejar su presupuesto; fijar, sobre la base de las exigencias mínimas previstas en la ley, los planes de estudio que regirán su actividad académica, pudiendo incluir asignaturas básicas y materias afines con cada plan para que las mismas sean elegidas por el alumno, a efectos de moldear el perfil pretendido por cada institución universitaria para sus egresados.

En síntesis, el concepto de autonomía universitaria implica la consagración de una regla general que consiste en la libertad de acción de los centros educativos superiores, de tal modo que las restricciones son excepcionales y deben estar previstas en la ley, según lo establece con claridad el artículo citado.

El papel del legislador en la materia es bien importante, ya que es en las normas legales en

donde se encuentran los límites de la señalada autonomía, a efecto de que las universidades no se constituyan en islas dentro del sistema jurídico y, por el contrario, cumplan la función social que corresponde a la educación (artículo 67 C.N.) y a la tarea común de promover el desarrollo armónico de la persona". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Tercera de Revisión. Sentencia T-492 del 12 de agosto de 1992. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

"La universidad, cuyo fundamento es el perfeccionamiento de la vida y cuyo objetivo es contribuir a la formación de individuos que reivindiquen y promuevan ese fundamento, a través del dominio de "un saber" y de la capacidad de generar conocimiento, reclamando su condición de fines en sí mismos y no de meros instrumentos, es la universidad que requiere, para "ser", del reconocimiento efectivo de su autonomía. Otro tipo de instituciones de educación superior, que fundamentan su quehacer en objetivos distintos, como por ejemplo la mera profesionalización, si bien son necesarias en el mundo moderno, no pueden proclamarse como universidades. Tal distinción subyace en la legislación de nuestro país, que distingue entre universidades y otras instituciones de educación superior, reconociéndoles autonomía plena, no absoluta, únicamente a las primeras (artículos 16 y 20 ley 30 de 1992).

(...)

Por eso quienes la integran están legitimados, y así lo reconocen el Estado y la sociedad, para darse sus propias leyes y directivas, leyes que paralelamente permitan su conservación y crecimiento.

Ella está inserta en una determinada sociedad que la reivindica como agente de conservación y de cambio, que le exige una participación activa pero independiente en el replanteamiento de sus propios fundamentos, que la reclama como pilar de su propia estructura, en la que aspira al desarrollo de la autonomía individual y al ejercicio de la libertad por parte de cada uno de sus asociados.

Pero esa caracterización no las hace ajenas a su entorno o irresponsables frente a la sociedad y al Estado, el ejercicio de la autonomía implica para las universidades el cumplimiento de su misión a través de acciones en las que subyazca una ética que Weber denominaría "ética de la responsabilidad", lo que significa que esa autonomía encuentre legitimación y respaldo no sólo en sus propios actores, sino en la sociedad en la que la universidad materializa sus objetivos, en el Estado que la provee de recursos y en la sociedad civil que espera fortalecerse a través de ella; se trata de que quienes conforman la universidad trasciendan su propia e individual convicción de que lo que hacen es lo pertinente, lo conveniente, lo razonable, sometiéndolo a consideración no solo de sus pares, sino de esos otros actores de la sociedad, que evaluarán si la autonomía ejercida por sus universidades prevé, como le corresponde, incluso lo no previsible, teniendo en cuenta las consecuencias e impacto de sus acciones en la sociedad, e identificando en el individuo que educa no a un mero instrumento para sus propios objetivos, sino, a un universo individual, único y diferenciable". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-220 del 29 de abril de 1997. M.P.: Dr. Fabio Morón Díaz).

"El principio de autonomía universitaria, consagrado en el artículo 69 de la Constitución es predicable tanto de las universidades públicas como de las privadas, más no de las demás

instituciones de educación superior. Dicho principio, como lo ha reiterado la Corte, tiene por objeto asegurar a estos entes educativos las condiciones que posibiliten el ejercicio de la enseñanza y de la investigación, al margen de las injerencias del gobierno de turno, en virtud de la capacidad que se les atribuye para "autodeterminarse, autogobernarse y autolegislar colectivamente". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-589 del 13 de noviembre de 1997. M.P.: Dr. Carlos Gaviria Díaz).

La autonomía universitaria, que se consagra en la Constitución justamente en guarda de la libertad de los entes educativos superiores frente al Estado, no puede ser usada como instrumento retaliatorio o de persecución contra el personal docente ni contra los estudiantes, para ahogar o cercenar, las manifestaciones de sus libertades y derechos esenciales. Una vez más reafirma la Corte "las decisiones tomadas por el centro educativo en ejercicio de sus funciones son válidas si éstas han sido fruto de la observancia de la ley (funciones regladas) o de un razonable criterio (funciones discrecionales), por cuanto "el ejercicio del poder discrecional, a pesar de su libertad, encuentra límites en la Constitución y en los principios y derechos fundamentales que ella señala" (Cfr. Corte Constitucional. Sala Séptima de Revisión. Sentencia T-187 del 12 de mayo de 1993. M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero).

No se han observado estas directrices en el asunto materia de examen.

En efecto, como lo demuestran los documentos y declaraciones aportados al proceso, los acontecimientos aludidos se dieron en el marco de la protesta que el profesor, junto con otros, encabezaba respecto de la manera como se estaba conduciendo la Facultad.

Para la Corte, la conducta del catedrático correspondía a su legítima actitud de discrepancia frente a asuntos del más alto interés del alumnado y de la propia Universidad. En ejercicio de sus libertades de opinión, de expresión, de reunión y de asociación, obró el demandante con el objeto de provocar un reclamo colectivo de los estudiantes, con miras al mejoramiento del clima académico reinante en el claustro, pero su actividad molestó a las directivas y condujo a su despido, con notoria desfiguración de la facultad patronal.

El exceso en que incurrió el rector de la institución aparece de bulto, como puede cotejarse en el expediente, cuando pretende fundamentar el despido del actor en incumplimientos suyos respecto de las labores académicas sin precisar las fechas de sus faltas a clase y sin haberle brindado oportunidad alguna de defensa.

Claramente, se aplicó una sanción, sin debido proceso.

Pero, además, los documentos que obran en el expediente no dejan lugar a dudas en el sentido de que se sancionó, en el caso del profesor VELASQUEZ, el ejercicio de sus libertades de reunión y asociación, violando por consiguiente los artículos 37 y 38 de la Carta Política.

Sin que la Corte estime que lo acordado por estudiantes y profesores en las asambleas efectuadas haya debido ser forzosamente aceptado por las directivas de la Universidad, lo cierto es que, a la luz de la Carta Política, mientras lo hiciesen en forma pacífica, aquéllos podían congregarse cuantas veces lo considerasen necesario y les era posible, incluso, constituirse en asociación permanente para la defensa de los intereses académicos que

creían afectados por la manera como se dirigían los destinos del claustro. La Rectoría no podía impedirlo ni adoptar medidas posteriores de castigo contras quienes organizaron o dirigieron tales reuniones sin vulnerar los indicados derechos fundamentales.

Corresponde al juez de tutela verificar en el caso concreto, más allá de aspectos externos, la realidad de las actitudes y comportamientos y el fondo de los hechos, con el fin de establecer si en efecto se vulneran los derechos garantizados en la Constitución.

Y al hacerlo, está en el deber de descorrer el velo de las apariencias para escudriñar en el material probatorio, libre de complejos formalistas, en búsqueda de la verdad sobre lo acontecido. Así se infiere del artículo 228 de la Constitución, que señala la prevalencia del Derecho sustancial como principio fundamental en la administración de justicia. Y lo consagra también el artículo 53 Ibídem cuando estatuye que la primacía de la realidad sobre las formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales es postulado mínimo en el que se apoya toda decisión en materia de trabajo.

Se revocará el fallo de instancia, que negó la tutela, y se concederá ésta, únicamente en lo relativo a la vulneración de derechos constitucionales fundamentales, de la cual la carta de despido fue único instrumento, por lo cual el amparo consistirá en dejarla sin efectos.

La Corte no entrará en el estudio de los aspectos específicamente económico-laborales de la controversia ni ordenará -fuera del reintegro del profesor a sus cátedras, y responsabilidades académicas, todas las cuales, desde luego, deberán seguir siendo remuneradas como lo eran- prestación social, salarios anteriores ni indemnización alguna, pues si aquél está interesado en lograr esas reivindicaciones, deberá acudir a la justicia ordinaria.

Se siguen en este caso las mismas pautas de la Sentencia T-476 del 8 de septiembre de 1998 (M.P.: Dr. Fabio Morón Díaz), en cuya motivación se expresó:

“La obligación de los jueces constitucionales en este caso era comprobar, si efectivamente el patrono, haciendo un uso indebido de la prerrogativa que le da la citada norma del Código Sustantivo del Trabajo, había obstruido o impedido el libre ejercicio por parte de los actores y de los demás empleados de la empresa, de los derechos fundamentales a asociarse y a negociar colectivamente sus condiciones laborales y si para alcanzar ese objetivo despidió a los actores vulnerando su derecho al trabajo, y en caso de que así hubiere ocurrido, proceder a proteger de manera inmediata esos derechos, cuya aplicación, como reiteradamente lo ha señalado esta Corporación, prevalece. Es decir, imponer la realización efectiva de los preceptos de orden constitucional, que en el caso concreto encontraron interferencia en una disposición legal, que utilizada de manera indebida como lo hizo la demandada, contradice los postulados básicos del paradigma del Estado social de derecho...”

(...)

La acción del patrono en el caso que se revisa, de despedir a los promotores de una negociación colectiva de las condiciones de trabajo, obstruyó la libertad que el Constituyente le reconoció a los trabajadores, para, en ejercicio de los derechos fundamentales de los cuales son titulares, impulsar la concertación de propuestas que regulen sus relaciones laborales con el patrono, lo que implica que con ella se vulneraron sus derechos de

asociación, de negociación colectiva y por ende su derecho al trabajo, y que por lo tanto que es procedente ordenar la protección de los mismos vía tutela.

(...)

La revisión que ha efectuado la Sala del proceso de la referencia, y el análisis que efectuó del caso a partir del acervo probatorio que descansa en el expediente y de las pruebas que recopiló, servirán de base a la decisión que tomará de revocar los fallos de primera y segunda instancia, y en su lugar conceder la tutela interpuesta por los actores para proteger sus derechos fundamentales a la libre asociación, a la negociación colectiva y al trabajo, consagrados en los artículos 25, 38, 39 y 55 de la Constitución Política; al efecto ordenará el reintegro de los demandantes a sus puestos de trabajo dejando a salvo sus derechos por concepto de salarios, los cuales son de conocimiento de la justicia ordinaria”.

DECISION

Con base en las anteriores consideraciones, la Sala Plena de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Segundo.- DEJAR SIN EFECTO la carta de despido del actor como catedrático de la Universidad de Medellín, de fecha 19 de febrero de 1998, suscrita por el rector de ese ente educativo, a causa de la violación de sus derechos fundamentales al debido proceso, a la libre expresión y a sus libertades de asociación y reunión.

Tercero.- ORDENASE al rector de la Universidad de Medellín que, en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contado a partir de la notificación de la presente sentencia, reintegre a HERNAN DARIO VELASQUEZ GOMEZ a sus cátedras universitarias en dicha institución y al ejercicio de las responsabilidades académicas que estaban a su cargo, en las mismas condiciones en que las desempeñaba antes de la carta de despido cuyos efectos se anulan. Para los fines puramente económico-laborales, el actor deberá acudir a la jurisdicción ordinaria.

Cuarto.- Se radica en cabeza de quien desempeñe las funciones de la Rectoría la responsabilidad por el desacato, abierto o subrepticio, a lo que aquí se dispone, y se le advierte que, de llegar a presentarse, será sancionado por el juez de primera instancia en los términos contemplados por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Quinto.- Por Secretaría líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

VLADIMIRO NARANJO MESA

Presidente

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

ALFREDO BELTRAN SIERRA

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

FABIO MORON DIAZ

Magistrado