

T-170-99

Sentencia T-170/99

TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

El artículo 86 de la Constitución Política, sólo excepcionalmente, permite el ejercicio de la acción de tutela contra personas y empresas particulares, en los casos que la ley determine y cuando se trata de sujetos encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

INDEMNIZACION POR TUTELA-Procedencia excepcional

EMPLEADOR-Facultades sancionatorias proporcionadas y precedidas de un trámite

Las facultades sancionatorias que la ley otorga a los patronos en relación con sus subordinados deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y en todo caso han de estar plenamente probadas. Toda sanción debe estar precedida de un trámite en el cual se haya oído al trabajador, para el cabal ejercicio de su derecho de defensa, y hayan sido evaluadas todas las pruebas referentes a los hechos que dan lugar a ella, motivando el acto correspondiente e indicando con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y definiendo de manera razonada la responsabilidad del trabajador.

DEBIDO PROCESO POR EMPLEADOR-Preexistencia de norma que contemple sanción a trabajadores/EMPLEADOR-Indebida utilización de sanción como forma de persecución sindical

La garantía constitucional del debido proceso, en cuya virtud se exige la preexistencia de la norma en que haya sido contemplado el hecho que se imputa, es plenamente aplicable a los procesos internos que tramitan las empresas cuando se trata de imponer sanciones a sus trabajadores, por lo cual "crear" faltas para cada caso, sin disposición anterior que las haya previsto, constituye una ostensible vulneración de ese derecho fundamental. Tampoco es permitido al patrono utilizar tales procedimientos con el objeto deliberado de perseguir o desalentar al trabajador que ejerce actividades sindicales, pues éstas se encuentran

garantizadas por la Constitución Política y no es legítimo que se las obstruya so pretexto de exigir a aquél que cumpla con las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo.

**MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL**-Medidas adoptadas por empleador ante incumplimiento del contrato de trabajo

Las relaciones surgidas del contrato están gobernadas por la normatividad legal ordinaria y, si el trabajador ha incurrido en conductas que legalmente autorizan unas ciertas medidas de respuesta o de sanción, autorizadas por la ley para el patrono, los estrados judiciales competentes serán los llamados a definir si en el caso concreto cabrían o no; y si alguna consecuencia jurídica, en favor de una u otra de las partes, habrá de derivarse de lo que se pruebe.

**ACCION DE TUTELA**-Protección de trabajadores ante formas ilegítimas de sanción que restrinjan derechos fundamentales

Los patronos no pueden, sin vulnerar las garantías que la Constitución asegura, vincular un determinado comportamiento individual del trabajador, susceptible de ser tratado y controlado por los medios que la ley contempla y en el ámbito específico del contrato laboral, con formas ilegítimas de “sanción” que impliquen restricciones, prohibiciones o impedimentos de carácter práctico, encaminados a cercenar los derechos de rango constitucional, los cuales son reconocidos a todos los trabajadores, con absoluta independencia de su buen o mal desempeño a la luz del contrato individual de trabajo.

**LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL**-No discrimina entre buenos o malos trabajadores/**FUERO SINDICAL**-Protección no depende de las buenas o malas relaciones con la empresa

La Constitución reconoce las libertades de asociación sindical y de reunión para fines sindicales a los trabajadores en cuanto tales, y no discrimina entre buenos y malos trabajadores, para excluir a los últimos de su ejercicio. Y en cuanto al fuero sindical, ampara a los directivos de los sindicatos, sin que el imperio de las normas protectoras dependa, a no ser para el otorgamiento de la licencia contemplada en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, de las buenas o malas relaciones que entre la empresa y el trabajador existan por causa del contrato correspondiente.

DIGNIDAD DEL TRABAJADOR-Actos de hostigamiento contra miembro y directivo de sindicato

El hostigamiento hacia un trabajador -cualquier trabajador- vulnera de suyo los derechos fundamentales, pues ofende su dignidad y constituye abierto desconocimiento de las más elementales garantías democráticas, por lo cual su existencia, aunque no resulten probados otros comportamientos del patrono, exige la protección judicial.

EMPLEADOR-Actos de hostigamiento contra miembro y directivo de sindicato

DERECHO A CONSTITUIR SINDICATOS-Ilegitimidad de conductas del patrono que tiendan a restringirlo absolutamente

Es ilegítima por parte de los patronos toda conducta que tienda a obstaculizar, prohibir o sancionar las reuniones indispensables para constituir el sindicato o para desarrollar su actividad. Y aunque el derecho de los trabajadores debe ejercerse en términos razonables y sin que las reuniones que celebren degeneren en perturbaciones de orden público o en daños a las personas o a las cosas, o impidan el curso normal de las labores en la empresa, se lesiona ostensiblemente el uso de la libertad sindical cuando se consagran o aplican restricciones absolutas, que lo hagan imposible o que conviertan las deliberaciones de los promotores sindicales o las de los actuales o eventuales afiliados en actos riesgosos para su estabilidad laboral.

EMPLEADOR-Sanciones disciplinarias desproporcionadas

LIBERTAD SINDICAL-Obstrucción del ejercicio

LIBERTAD DE EXPRESION DE LOS TRABAJADORES-Vulneración

LIBERTAD POLITICA DE LOS TRABAJADORES-Protección

Referencia: Expediente T-188188

Acción de tutela instaurada por Alfonso Vargas Romero contra Supertiendas y Droguería Olímpica S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los diecisiete (17) días del mes de marzo de mil novecientos noventa y nueve (1999).

Se revisan los fallos que, para resolver sobre el asunto en referencia, profirieron el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santa Fé de Bogotá y el Tribunal Superior de la misma ciudad.

El peticionario, ALFONSO VARGAS ROMERO, consideró violados sus derechos a la vida, a la honra, al trabajo, y sus libertades de asociación, de expresión y de reunión. También estimó atropellada su dignidad.

Según la demanda, el actor labora para “Supertiendas Olímpica S.A.”, empresa en la cual le prohíben hacer reuniones pacíficas y públicas dentro y fuera de las instalaciones de la compañía y usar su tiempo libre para ejercer su actividad sindical; se ha prohibido a sus compañeros de trabajo que hablen con él.

Se está atentando contra su vida ya que a raíz de la persecución sindical ha sido víctima de varias sanciones disciplinarias dejando de percibir su salario necesario para el sostenimiento de su núcleo familiar. Agrega que se lo ha ridiculizado antes sus compañeros de trabajo y que se ha atentado en varias ocasiones contra su dignidad.

Solicita que, mediante la tutela, se le protejan los derechos enunciados y se le resarzan los perjuicios económicos, que estima en \$4.800.000.

## II. LAS DECISIONES JUDICIALES

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, en providencia del 21 de septiembre de 1998, resolvió denegar la tutela solicitada. Para el Juez, las evidencias probatorias reseñadas señalan que el accionante ejerce sus actividades sindicales sin contar con el permiso previo del personal administrativo, además de involucrarse en actitudes de agresión verbal ante los requerimientos patronales y que, además, en alguna ocasión la actividad sindical ha degenerado en amotinamiento y manifestaciones en contra de la empresa. Estas modalidades de acción -señala la providencia- no encuentran amparo normativo en el ejercicio del derecho de asociación sindical, que debe ser pacífico y con

miras a conciliar los conflictos de intereses, con la posibilidad del mecanismo de la huelga como forma legítima de presión.

Agrega el Fallo que, si bien la actitud de despedir o adelantar acciones disciplinarias por el ejercicio de la actividad sindical constituyen formas típicas de violación del derecho de asociación sindical, la realidad probatoria de la presente actuación no permite confirmar las afirmaciones de los testigos, porque además de la prueba de los despidos y actuaciones disciplinarias, sería menester que obraran manifiestamente los móviles de persecución sindical por parte de la empresa, aspecto en el cual se destaca que los procedimientos de descargos en varios casos inculpan al actor y no aparece la prueba fehaciente de las represalias que se denuncian en el libelo.

En su criterio, tampoco son claras las evidencias que permitan señalar que el peticionario ha sido objeto de escarnio público en contra de su honra y dignidad por parte del personal directivo y administrativo de la empresa.

Concluye así el Juez:

“En conclusión, el ejercicio de la actividad sindical por parte del señor Vargas Romero no ha sido pacífica, ni ha contado con el permiso del personal administrativo cuando se trata de las actividades normales del establecimiento, con lo cual se sale de los cauces y objetivos principales del derecho de asociación sindical, el cual no está exento de limitaciones impuestas por el orden público y las buenas costumbres, ni autoriza ampliamente a los directivos para asumir posiciones de contradicción frente a las directrices del empleador o irrespetar al personal administrativo, lo cual ha dado lugar a los reiterados procedimientos disciplinarios en contra del actor de donde no surge mérito para calificar como arbitraria la actitud de la empresa accionada y da lugar a denegar el amparo solicitado”.

Impugnada la decisión, fue confirmada por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá, Sala de Decisión Laboral, según providencia del 26 de octubre de 1998, por considerar que el peticionario cuenta con otros medios de defensa judicial. Destaca inclusive que ha hecho uso de alguno de tales mecanismos en relación con las sanciones disciplinarias que se le han impuesto.

Anota el Tribunal que el ejercicio del derecho de asociación sindical debe obedecer a un

objetivo conciliador y de búsqueda de soluciones a los conflictos colectivos y que las actividades de los directivos sindicales deben enmarcarse dentro de pautas de respeto a las actividades normales de la empresa, con la debida autorización, cuando se ejerce dentro del establecimiento en horarios laborales.

Concluye afirmando que, de lo probado en el expediente se deduce que el peticionario ejerce sus actividades sindicales sin contar con el previo permiso del empleador, y que ha conseguido amotinamientos y manifestaciones en contra de la accionada en frente de terceros, por lo cual concluye que tales actos no encuentran sustento jurídico en el ejercicio del derecho de asociación sindical, que debe ser pacífico y con tono conciliatorio.

### III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

#### 1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las decisiones judiciales precedentes, con base en lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

#### 2. Acción de tutela contra particulares

El artículo 86 de la Constitución Política, aunque sólo excepcionalmente, permite el ejercicio de la acción de tutela contra personas y empresas particulares, en los casos que la ley determine y cuando se trata de sujetos encargados de la prestación de un servicio público o cuya conducta afecte grave y directamente el interés colectivo, o respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión.

El caso de los trabajadores, respecto de sus patronos, es uno de aquellos que encajan en la última de las categorías enunciadas, habida cuenta del vínculo laboral, una de cuyas características esenciales está constituida precisamente por la subordinación.

Pero, adicionalmente, debe afirmarse que en ciertas circunstancias, además de estar sujeto a las órdenes del patrono, el empleado se encuentra frente a él en condiciones de indefensión, que se traducen, como lo ha destacado la jurisprudencia, en “situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate” (Cfr.

Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-290 del 28 de julio de 1993. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

Esa circunstancia debe mirarse en relación con el derecho o los derechos comprometidos, pues bien puede ocurrir que al trabajador le sea factible acudir a medios de defensa respecto de su patrono en lo que toca con algunos de ellos, pero no poder hacerlo en lo concerniente a otros.

Por ejemplo, en el caso materia de examen, el demandante puede acceder a los procesos ordinarios para obtener protección a sus derechos de naturaleza económica y respecto del contrato individual de trabajo que tiene celebrado con "Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.", pero, en cambio, en lo relativo a sus libertades de reunión, de expresión y de asociación, miradas en concreto y en lo que hace a su dignidad, la tutela se muestra como el único medio idóneo a su alcance, con miras a la protección que el ordenamiento jurídico garantiza.

En realidad, algunas de las conductas y actitudes que denuncia el empleado, aunque escapan formalmente al análisis del juez laboral y de otras autoridades, afectan sin duda derechos fundamentales de manera tan peculiar que, en relación con ellas, aquél se encuentra indefenso, pues está a merced de sus superiores en lo referente a componentes muy específicos de su quehacer cotidiano, que equivocadamente los jueces de instancia consideran accesorios de los que deben ventilarse ante los tribunales ordinarios, como resulta del expediente.

Cabía entonces la acción de tutela, pese a la naturaleza privada de la empresa contra la cual se entabló.

Aunque, según se verá, la Corte Constitucional estima que la empresa demandada vulneró derechos fundamentales del actor, habiendo lugar en consecuencia a que el amparo se otorgue, la solicitud que obra en la demanda sobre el pago de una indemnización, que inclusive el trabajador ha tasado en cierta suma, viene a ser improcedente en el caso controvertido, a la luz de reiterada jurisprudencia.

Esta Corte, al analizar los alcances de la indemnización prevista por el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991, ha destacado las siguientes exigencias, que en esta ocasión, según considera

la Sala, no se cumplen:

“...no es la indemnización el objetivo primordial de la tutela pues la razón de ésta reside en la protección inmediata de los derechos fundamentales.

Conviene recordar que, como lo ha enseñado la jurisprudencia, “la indemnización sólo es posible decretarla si se concede la tutela, razón por la cual la prosperidad de la acción en esta materia -que, por ende, resulta ser accesoria- únicamente puede darse si prospera la pretensión principal, es decir, si el juez ha encontrado aquélla procedente y, además, ha concluido que las razones de hecho y de derecho por él evaluadas dan lugar a impartir una orden de inmediato cumplimiento en cuya virtud se realicen, en el caso específico, los postulados constitucionales” (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-095 del 4 de marzo de 1994).

Pero no siempre que prospere una acción de tutela ha de seguirse necesariamente que en la misma providencia el juez ordene la indemnización en abstracto de los perjuicios causados.

Existiendo varios medios ordinarios para alcanzar ese cometido, la norma legal mencionada es de interpretación estricta.

En otros términos, la indemnización por la vía de la tutela es excepcional:

- Para que proceda es indispensable que el afectado no disponga de otro medio judicial. Esta exigencia no se refiere a la defensa del derecho fundamental invocado sino a la obtención del resarcimiento del perjuicio, como ya lo resaltó esta Corte en el fallo últimamente mencionado.

En consecuencia, si, consideradas las circunstancias del caso, el accionante tiene posibilidad de intentar la acción ordinaria enderezada a la indemnización de los daños que se le han causado, no es la tutela el medio judicial idóneo para ello, pese a haber prosperado.

- La violación del derecho tiene que haber sido manifiesta y consecuencia de una acción clara e indiscutiblemente arbitraria. No es suficiente, entonces, con el hecho objetivo de que el derecho fundamental aparezca afectado o en peligro, sino que se requiere que el desconocimiento del derecho haya sido ostensible y que el sujeto activo haya actuado en abierta transgresión a los mandatos constitucionales, a su arbitrio, con evidente abuso de su

poder.

- La indemnización debe ser necesaria en el caso concreto para asegurar el goce efectivo del derecho. Es eso lo que justifica que de modo excepcional pueda ser buscada y decretada dentro del procedimiento de tutela, toda vez que -se repite- el sentido principal de la institución es el de garantizar que serán respetadas las normas de la Carta en materia de derechos fundamentales. Entonces, hacer uso de la acción con el sólo propósito de obtener el resarcimiento de perjuicios equivaldría a desfigurarla.

- Como ya lo hizo ver la Corte en su Sentencia C-543 del 1 de octubre de 1992, la condena en abstracto no procede sino sobre el supuesto de que, en esa materia, han sido atendidas a cabalidad las reglas del debido proceso, pues tal garantía constitucional es aplicable a todas las actuaciones judiciales y administrativas. "...el proceso de tutela, aunque sumario y preferente, debe surtirse con plena observancia de las previsiones generales consagradas en el artículo 29 de la Constitución, de las cuales no ha sido ni podría haber sido excluido en cuanto se trata de un derecho fundamental. Si en un proceso específico tales requerimientos se transgreden, tiene competencia el superior ante quien se impugne el fallo y, en su caso, esta Corporación, para revocar la correspondiente decisión judicial".

Por tanto, no son admisibles los fallos de tutela que contengan condenas en abstracto si aquel contra quien se instauró la acción no ha gozado del derecho de defensa, de la oportunidad de controvertir las pruebas allegadas en su contra y de la posibilidad de hacer valer las que lo favorezcan.

(...)

- La indemnización que se ordene en abstracto debe estar encaminada, como lo manda el precepto legal, a resarcir el daño emergente causado, entendido como "perjuicio o pérdida", en los términos del artículo 1614 del Código Civil, es decir que no comprende el lucro cesante -ganancia o provecho que deja de reportarse, según la misma norma-, por lo cual en casos como el que se estudia, en el cual afirma la peticionaria que "no ha podido arrendar el inmueble", no es aplicable el artículo 25 del Decreto 2591 de 1991.

- A lo dicho debe agregarse que si el juez de tutela, fundado en la viabilidad de la condena "in genere" según los presupuestos legales en comento, accede a decretarla, debe

establecer con precisión en qué consistió el perjuicio; cuál es la razón para que su resarcimiento se estime indispensable para el goce efectivo del derecho fundamental; cuál es el hecho o acto que dio lugar al perjuicio; cuál la relación de causalidad entre la acción del agente y el daño causado y cuáles serán las bases que habrá de tener en cuenta la jurisdicción de lo Contencioso Administrativo o el juez competente, según que se trate de condenas contra la administración o contra particulares, para efectuar la correspondiente liquidación". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-403 del 14 de septiembre de 1994. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

En efecto, no es el pago de la cantidad pedida por el accionante lo que podría permitirle el pleno ejercicio de sus libertades de reunión, de expresión y de asociación. O, dicho de otra manera, la efectividad de tales garantías constitucionales en su caso no depende de que se le cancele el valor solicitado; si se logra que la empresa -como lo ordenará este Fallo- cese en sus actitudes de obstrucción y hostigamiento en contra del empleado y, por su conducto, del Sindicato, ninguna justificación tiene el elemento pecuniario como componente del amparo que se concede.

Para la Corte es claro que si, por otra parte, algo tiene que reclamar el petente en lo que se refiere al pago de salarios, prestaciones o indemnizaciones, por causa del contrato de trabajo, goza de los medios judiciales ordinarios, ante los cuales deberá acudir para el enunciado propósito.

En este campo, pues, se mantendrán las decisiones de instancia que denegaron la tutela.

4. Necesaria distinción entre las medidas que puede adoptar el patrono ante incumplimiento del contrato de trabajo por parte del empleado y las garantías constitucionales en materia de asociación sindical, fuero sindical y libertad de reunión. Indebida utilización de las sanciones como forma de persecución sindical. Sanciones disciplinarias desproporcionadas. Libertad de expresión de los trabajadores

Las facultades sancionatorias que la ley otorga a los patronos en relación con sus subordinados deben ser ejercidas razonablemente, en forma proporcionada a las faltas cometidas, y en todo caso han de estar plenamente probadas.

A lo anterior se agrega que, como lo ha sostenido reiterada jurisprudencia, toda sanción debe

estar precedida de un trámite en el cual se haya oído al trabajador, para el cabal ejercicio de su derecho de defensa, y hayan sido evaluadas todas las pruebas referentes a los hechos que dan lugar a ella, motivando el acto correspondiente e indicando con claridad las normas de la ley o del reglamento de trabajo en las cuales hayan sido previstas las conductas imputadas y definiendo de manera razonada la responsabilidad del trabajador.

Para la Corte es evidente, de otro lado, que la garantía constitucional del debido proceso, en cuya virtud se exige la preexistencia de la norma en que haya sido contemplado el hecho que se imputa (artículo 29 C.P.), es plenamente aplicable a los procesos internos que tramitan las empresas cuando se trata de imponer sanciones a sus trabajadores, por lo cual “crear” faltas para cada caso, sin disposición anterior que las haya previsto, constituye una ostensible vulneración de ese derecho fundamental.

Tampoco es permitido al patrono utilizar tales procedimientos con el objeto deliberado de perseguir o desalentar al trabajador que ejerce actividades sindicales, pues éstas se encuentran garantizadas por la Constitución Política y no es legítimo que se las obstruya so pretexto de exigir a aquél que cumpla con las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo.

No solamente insiste la Corte en la necesidad de que los campos del contrato individual y el ejercicio de los derechos sindicales queden claramente delimitados, para acatar así lo dispuesto en las normas constitucionales que otorgan las correspondientes garantías, sino que, en particular -habida cuenta de lo probado en este caso-, llama la atención acerca de que el hecho de hallarse sancionado un trabajador y la sola circunstancia de estar en curso la aplicación del castigo a él impuesto, no lo inhabilitan para asistir a las reuniones del sindicato al que pertenece, ni para convocarlas, y menos para entablar diálogo con sus compañeros, aun en el interior de las instalaciones de la empresa, si se trata del ejercicio lícito y razonable de las prerrogativas que el ordenamiento jurídico le confiere como miembro o directivo de aquél.

Es evidente que al patrono no le está permitido, bajo la forma de una suspensión del contrato de trabajo, adoptada a título de sanción, interrumpir el vínculo asociativo del miembro de un sindicato ni tampoco establecer una solución de continuidad en el ejercicio del cargo directivo que dentro de la respectiva asociación de trabajadores se le haya asignado.

Las precedentes observaciones se formulan por cuanto, como se verá al analizar el caso concreto, las numerosas sanciones impuestas por la compañía demandada al accionante presentan características que, desde el punto de vista constitucional, riñen ostensiblemente con los aludidos presupuestos, aunque formalmente, bajo la perspectiva puramente legal, puedan ser encontradas acordes con la competencia sancionatoria del patrono.

Entonces, no quiere decir ello que entre la Corte a resolver en el caso de autos acerca de la validez de todas las decisiones patronales en la materia -asunto de competencia de los jueces laborales ordinarios-, ya que no es ese el problema que principalmente interesa dilucidar para los fines de la revisión constitucional de los fallos de tutela dictados. Simplemente, las aludidas referencias se dejan consignadas a título de pedagogía constitucional.

Las relaciones surgidas del contrato están gobernadas por la normatividad legal ordinaria y, si el trabajador ha incurrido en conductas que legalmente autorizan unas ciertas medidas de respuesta o de sanción, autorizadas por la ley para el patrono, los estrados judiciales competentes serán los llamados a definir si en el caso concreto cabrían o no; y si alguna consecuencia jurídica, en favor de una u otra de las partes, habrá de derivarse de lo que se pruebe.

Por tanto, en la presente Sentencia la Corte Constitucional no condena ni absuelve al trabajador demandante por aquellas actuaciones suyas que han dado lugar a las asumidas, a su vez, por la compañía demandada. Y éstas se miran exclusivamente en relación con los derechos fundamentales del actor.

Lo que sí afirma la Corte -además de lo expuesto en torno al debido proceso, y en defensa de la libre asociación sindical, del fuero que cobija a los directivos sindicales y de la libertad de reunión que debe garantizarse en las empresas- es que los patronos no pueden, sin vulnerar las garantías que la Constitución asegura, vincular un determinado comportamiento individual del trabajador, susceptible de ser tratado y controlado por los medios que la ley contempla y en el ámbito específico del contrato laboral, con formas ilegítimas de "sanción" que impliquen restricciones, prohibiciones o impedimentos de carácter práctico, encaminados a cercenar los aludidos derechos de rango constitucional, los cuales son reconocidos a todos los trabajadores, con absoluta independencia de su buen o mal

desempeño a la luz del contrato individual de trabajo.

En otros términos, el título para ejercer las indicadas libertades no se encuentra en la buena o mala calificación de la conducta del empleado, ni en la mayor o menor satisfacción de la empresa con su desempeño, ni tampoco en la inexistencia de motivos -aun justificados- para el reproche patronal de su comportamiento. La Constitución reconoce las libertades de asociación sindical y de reunión para fines sindicales a los trabajadores en cuanto tales, y no discrimina entre buenos y malos trabajadores, para excluir a los últimos de su ejercicio. Y en cuanto al fuero sindical, ampara a los directivos de los sindicatos, sin que el imperio de las normas protectoras dependa, a no ser para el otorgamiento de la licencia contemplada en el artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, de las buenas o malas relaciones que entre la empresa y el trabajador existan por causa del contrato correspondiente.

El hostigamiento hacia un trabajador -cualquier trabajador- vulnera de suyo los derechos fundamentales, pues ofende su dignidad y constituye abierto desconocimiento de las más elementales garantías democráticas, por lo cual su existencia, aunque no resulten probados otros comportamientos del patrono, exige la protección judicial.

Pero, si el trabajador hostigado lo es por causa de su vinculación a un sindicato o por desempeñar cargos directivos en la organización sindical a la que pertenece, o por ejercer su derecho de reunión con los demás sindicalizados, o por difundir entre sus compañeros los conceptos que la asociación de trabajadores acoge, buscando nuevos adherentes, la vulneración de los derechos fundamentales repercute no solamente en la persona singular del afectado, sino que se extiende al sindicato mismo y aun a los no sindicalizados, cuya libertad también resulta coartada.

El artículo 39 de la Constitución asegura a todos los trabajadores el derecho a constituir sindicatos, con la amplitud que ha resaltado la jurisprudencia de esta Corte (Cfr. sentencias T-441 del 3 de julio de 1992, M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero; C-110 del 10 de marzo de 1994, M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo; SU-342 del 2 de agosto de 1995 y M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell). Y su ejercicio requiere, como algo indispensable, que los promotores de la asociación actúen con libertad, inclusive en el interior de las instalaciones de la empresa, siempre que lo hagan pacíficamente, en busca de la solidaridad de los demás empleados y con el definido propósito de fortalecer y ensanchar la organización, todo lo cual

hace parte de su derecho y en modo alguno riñe con la lealtad hacia la empresa ni con el debido desenvolvimiento de las actividades laborales.

Es ilegítima por parte de los patronos toda conducta que tienda a obstaculizar, prohibir o sancionar las reuniones indispensables para constituir el sindicato o para desarrollar su actividad. Y aunque el derecho de los trabajadores debe ejercerse en términos razonables y sin que las reuniones que celebren degeneren en perturbaciones de orden público o en daños a las personas o a las cosas, o impidan el curso normal de las labores en la empresa, se lesiona ostensiblemente el uso de la libertad sindical cuando se consagran o aplican restricciones absolutas, que lo hagan imposible o que conviertan las deliberaciones de los promotores sindicales o las de los actuales o eventuales afiliados en actos riesgosos para su estabilidad laboral.

Por otra parte, las directivas empresariales deben distinguir entre el sindicato y los trabajadores considerados individualmente, así como entre las relaciones jurídicas existentes con el primero y las jurídicas que resultan de la actividad de los segundos, de manera que los comportamientos del subordinado en el campo específico de sus tareas y responsabilidades no constituyan pretexto para limitarle o impedirle el normal ejercicio de sus derechos constitucionales en relación con la organización sindical.

## 5. El caso concreto

Aunque en este proceso la Corte encuentra, incorporados al expediente, varios argumentos alegados por “Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.”, con base en los cuales ella pretende legitimar las restricciones que se han aplicado al demandante en el ejercicio de sus derechos de expresión, reunión y asociación sindical, todos aquéllos referidos a conductas que podrían configurar incumplimiento de las obligaciones contractuales contraídas por el trabajador, estima que en torno a ese tema tanto la empresa como el empleado deben acudir a los estrados de la justicia ordinaria para resolver sus diferencias, reservando el ámbito procesal sobre el que ahora se decide al aspecto estrictamente constitucional.

Un análisis del expediente permite establecer que, en efecto, como el actor lo dice, ha venido siendo objeto de reiteradas actuaciones, imputables a ejecutivos y mandos medios de la empresa, por medio de las cuales se busca obstaculizar al máximo el libre ejercicio de sus derechos sindicales y castigar su pertenencia a las directivas del Sindicato, afectando sus

derechos al debido proceso y de asociación, no menos que su libertad de reunión, con la excusa de que su comportamiento como empleado no es satisfactorio.

Basta enunciar algunas de las actuaciones de la empresa para concluir -sin absolver al trabajador de la totalidad de las faltas que se le imputan, pero también sin condenarlo-, que a lo largo de varios años, y precisamente por causa y con ocasión de sus gestiones como miembro y directivo del Sindicato, se lo ha mortificado, generándole graves dificultades en el ejercicio mismo de su labor, afectando su mínima estabilidad económica, y vulnerando los derechos fundamentales que en esta providencia se tutelan.

En el expediente objeto de revisión ha encontrado la Corte que a ALFONSO VARGAS ROMERO le han sido aplicadas varias sanciones cuya magnitud, comparada con las faltas imputadas, exhibe un uso desproporcionado del poder sancionatorio de la empresa: sesenta días de suspensión del contrato por dos días de ausencia al lugar de trabajo (folio 129 del expediente); otros sesenta días de suspensión por haber urdido supuestamente una maniobra enderezada a calumniar a los administradores sobre la base de denuncias suyas, cuando el asunto materia de las mismas se encontraba al estudio de la Fiscalía General de la Nación, y por una ausencia de su lugar de trabajo que duró cuatro horas (folio 116 del expediente); otra de sesenta días de suspensión por el ejercicio de sus derechos sindicales mediante la celebración de reuniones públicas y el porte de pancartas, que la entidad calificó de “bochornoso escándalo” en los predios de las oficinas (folio 136 del expediente), entre otros casos.

Ha encontrado la Corte que la empresa acostumbra citar al trabajador para que rinda descargos, con el objeto de dar la apariencia de un debido proceso, pero en realidad omite evaluar los argumentos y las pruebas que el empleado aporta y, más todavía, al imponer las sanciones, ignora de manera íntegra todo lo que se consigna en la diligencia, con lo cual la reduce a puro formalismo, vacío de contenido, pues normalmente -al menos en los casos que se reseñan en el expediente- el trabajador está condenado de antemano.

Esto aparece de bulto en los folios 122 y 123, en los cuales se incluye copia del acta de la diligencia de descargos del actor, cumplida el 27 de abril de 1998, por haber faltado a su trabajo durante cuatro horas, extendiendo el lapso de un permiso sindical que se le había concedido por otras cuatro.

En esa oportunidad, el trabajador explicó así su ausencia:

“P/ Dra. DORA: El 17 de abril que usted tenía un permiso sindical de 4 horas por qué no trabajó las otras 4? RESPUESTA: Porque me encontraba en el CAB central de la calle 26 haciendo los trámites sobre los carnets provisionales del Seguro Social, ya que la empresa no me relacionó para hacer dicho trámite. La señora Martha Fonseca me dió un memorando para ir a hacer el trámite de los carnets, que inclusive esta mañana estuve haya (sic) nuevamente, pero por cumplir esta cita de acta de descargos me tocó retirarme y venirme para acá. P/ Dra. DORA. Jaime Salamanca es su Jefe? RESPUESTA: No de droguería. P/ Dra. DORA: Y Jaime Salamanca le dio el permiso. RESPUESTA: No, él le dijo a don Vladimir y él dijo que sí. PREGUNTA: Tiene alguna constancia de que estuvo en el ISS haciendo el trámite de los carnets? RESPUESTA: No, no tengo nada, tendría que hablar con el doctor Juan Carlos porque él me dijo que no me daba nada. INTERVENCION: Quiero dejar constancia que esta es la séptima vez que la empresa me niega el derecho de ir al Seguro Social y de llevar a mis hijos a cualquier hospital. Quiero dejar también constancia que apenas salga de esta acta de descargos nuevamente me voy a dirigir al CAB central a seguir con los trámites de los carnets. Claramente se nota la persecución laboral y sindical por parte del señor Vladimir Hoyos y la señora Dora Carvajal, se me están violando los siguientes artículos: 48, 37, 12, 79 de la Constitución Política de Colombia. INTERVIENE EL SINDICATO: Los miembros del Sindicato sugerimos al Comité Disciplinario de la compañía que al evaluar la presente acta se tenga en cuenta que los motivos que expuso el señor Alfonso Vargas justificando su ausencia al trabajo, en las fechas arriba mencionadas, se respalden en las diligencias que debió hacer ante el Seguro Social, los cuales son permisos que la compañía debe conceder obligatoriamente al trabajador teniendo como objetivo su bienestar. El trabajador adjunta copia de los documentos que comprueban que realmente estuvo en las actividades que él mencionó en sus descargos. INTERVIENE Alfonso Vargas: quiere solicitarle a la empresa que se me (sic) cancele la siguiente factura de una válvula por un valor de \$8.000,00, la droga que formularon en la Clínica San Rafael, ya que no cubrió porque la empresa no había cancelado los aportes correspondientes ante el Seguro Social, lo atendieron pero no autorizaron la droga ni el equipo médico”.

Pese a lo anterior, el trabajador fue sancionado con suspensión temporal de su contrato de trabajo durante dos meses, sanción que debió cumplir desde el 10 de junio hasta el 8 de agosto de 1998. Uno de los dos motivos para sancionarlo, junto con la supuesta calumnia a

los administradores de la Supertienda y Droguería 408 por irregularidades que él había denunciado y que estaban siendo investigadas por la Fiscalía General de la Nación, fue el siguiente:

“Haberse ausentado intempestivamente de su trabajo el día 15 de abril en horas de la tarde (después de la diligencia de descargos que se cumplió en la mañana) y el 17 del mismo mes durante cuatro horas, sin que en ambas oportunidades hubiera solicitado permiso, pero ni siquiera haber dado aviso previo a la empresa ni justificación probatoria posterior”.

Además de la ya expuesta falta de proporción entre las conductas reprochadas al empleado, que para la empresa configuran incumplimiento del contrato, y las sanciones aplicadas, resulta palpable que la razón aducida por el trabajador no fue debidamente evaluada por la empresa, ni considerada la situación en que se hallaba respecto de su afiliación al Seguro Social, por negligencia de la misma empresa. Se lo castigó sin verificar lo acontecido y sin estudiar las pruebas, que según el acta fueron aportadas por el empleado, con evidente violación de su derecho al debido proceso.

El estudio de las pruebas recaudadas permite concluir que el empleado dedica más tiempo a cumplir las prolongadas sanciones que le son impuestas y a atender requerimientos de la Oficina de Recursos Humanos para que rinda descargos, que a trabajar. Lo cual, según el expediente, no es imputable al trabajador en la mayoría de los casos sino al ostensible fastidio que su presencia produce a varios de sus superiores, justamente en razón de la actividad sindical.

Varias declaraciones de empleados, rendidas bajo la gravedad del juramento -aunque no hay unanimidad, pues algunos otros manifiestan que no les constan- dan cuenta de órdenes impartidas por ejecutivos y mandos medios de la empresa, dirigidas al personal, en el sentido de que los trabajadores no deben hablar con el demandante, ni reunirse con él.

Entre ellas, se transcriben las siguientes, que no dejan lugar a dudas, por su contundencia:

“Dígale al Juzgado si usted sabe si le han prohibido a los trabajadores acercarse al accionante.- CONTESTÓ: Sí. La Directora de Recursos Humanos, Dra. Dora María Carvajal, le dio órdenes a la parte administrativa de los negocios que, cuando vean un trabajador hablando con él, o sea con el accionante, o dándole inquietudes de los negocios,

amenazando al trabajador, haciéndole actas de descargo, despidiéndolo de su trabajo”(…) “Dígale al Juzgado si usted sabe si la empresa le ha prohibido al actor entrar a laborar. CONTESTÓ: Sí, no lo han dejado entrar, le dicen que no puede entrar porque no tiene el permiso de la compañía, y como estas compañías tienen contrato con los CAI…” (….) “Dígale al Juzgado si la empresa ha prohibido reuniones con los directivos sindicales, especialmente en las negociaciones colectivas.- CONTESTÓ: Sí, ellos niegan los permisos para que no hagamos reuniones”. (….) ” Dígale al Despacho si conoce que la empresa ha aplicado sanciones disciplinarias y económicas al accionante.- CONTESTÓ: Sí, son muchas sanciones de un mes, de veinte días. En el año de 1997, durante todo el año estuvo sancionado por ocho meses, impidiéndole al compañero ganar salarios y así teniendo pérdidas de las primas legales y extralegales y no recibiendo los subsidios que están pactados por Convención; de esa manera el compañero se ve en situaciones económicas bastante graves, pues como lo dije antes su familia vive de los honorarios (sic) de él”. (….) “PREGUNTADO: Díganos si ante las actuaciones de la empresa el accionante ha reaccionado con agresividad o con términos soeces. CONTESTÓ: Lo que pasa es que la empresa no le gusta que le reclamen los derechos de los trabajadores porque esto para ellos es una grosería y un maltrato.- No lo conozco con términos agresivos ni soeces. En los días pasados, cuando se presentó en las instalaciones el señor Alfonso Vargas, dirigente sindical, la administradora de este negocio le contestó groseramente que ‘¿qué hace aquí metido? ¿luego usted no está en vacaciones?’; él le dijo ‘yo no vengo a laborar sino que acudo netamente a una labor sindical’; ella le contestó ‘si usted no se larga ya, lo hago sacar con la policía’; el señor Vargas le contestó ‘está en todo su derecho, si quiere hacerlo con la fuerza hágalo, porque yo no me voy a mover de aquí, porque yo no estoy perturbando a nadie con mi labor sindical’. Estas son las formas groseras y altaneras que la compañía le llama”. (Testimonio rendido por una trabajadora, bajo la gravedad del juramento, ante el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá. Folios 197 a 200).

“PREGUNTADO: Dígale al Juzgado si el accionante es directivo sindical.

CONTESTÓ: Sí.

PREGUNTADO: Dígale al Despacho si el actor ha citado a reuniones dentro y fuera de la empresa.

CONTESTÓ: Sí, en algún momento ha llegado a entregar convocatorias para reuniones, para asambleas o boletines escritos y los señores administradores o jefes de sección le han negado el derecho a que él haga esa labor y con esto amenazan también a los trabajadores de que si se detienen a ponerle cuidado a él pueden ser despedidos.

PREGUNTADO: Infórmele al Juzgado si al actor lo han expulsado de la empresa con la fuerza pública.

CONTESTÓ: Sí, en una oportunidad se presentó a trabajar a eso de las 8 de la noche o 9, llegó el jefe de ... seguridad Otálora con la policía a sacarlo a la fuerza del trabajo, argumentándole que estaba sancionado. El no sabía que estaba sancionado porque no se le había hecho ningún procedimiento para aplicarle esa dicha (sic) sanción. El se negó y opuso resistencia a esa expulsión. Entonces, como la labor de él es vigilante, optaron que ese negocio donde él trabaja lo cerraban o cierran a las 11 de la noche, y a partir de esa hora lo dejaron bajo llave dentro del negocio y a su vez le dejaron con candado los accesos al servicio de baño y al servicio del agua potable, creo que se le está atropellando el derecho a la vida.

PREGUNTADO: Dígale al Juzgado si en la empresa le prohíben a los trabajadores acercarse al actor.

CONTESTÓ: Sí, en el momento en que ha llegado a ser (sic) afiliaciones al Sindicato, amenazan a los trabajadores con el despido, si entabla cualquier acción que favorezca a la organización sindical.

(...)

PREGUNTADO: Dígale al Despacho si la empresa ha prohibido reuniones con los directivos sindicales, especialmente con las negociaciones colectivas, al actor.

CONTESTÓ: No sólo prohibido las reuniones, sino que ha prohibido el ingreso a donde están los trabajadores, para que éstos reciban la información de cómo se está llevando el proceso de negociación, a raíz de eso han sido sancionados algunos trabajadores por el sólo hecho de detenerse a escuchar dicha información, precisamente el año pasado/97 en pleno proceso de negociación fueron sancionados, inclusive despedidos, algunos trabajadores por el hecho de

escuchar la información que estaba dando el Sindicato en el negocio Plaza de las Américas.

PREGUNTADO: Infórmele al Juzgado si conoce que la empresa haya aplicado sanciones disciplinarias y económicas al accionante.

CONTESTÓ: Sí, en el año de 1997 el señor ALFONSO VARGAS estuvo sancionado por 8 meses y después a raíz de esto automáticamente sus sanciones económicas también. Para ratificar lo antes dicho tengo la prueba contundente de que el día 18 de septiembre de/98 fue citado a rendir descargos el compañero HERNANDO PUENTES por el hecho de haberse saludado con el señor ALFONSO VARGAS, lo que deja muy en claro que al señor sí se le está haciendo persecución sindical y al trabajador se le están negando todos sus derechos". (Testimonio rendido por un trabajador, bajo la gravedad del juramento, ante el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá. Folios 191 a 194).

“PREGUNTADO: Si el actor ha citado a reuniones dentro y fuera de la empresa?

CONTESTÓ: No, dentro de la empresa no, pues hace poco hubo una reunión y fuimos delegados y nos nombraron a cuatro...delegadas del Sindicato.

PREGUNTADO: Si al actor lo han expulsado de la empresa con la fuerza pública?

CONTESTÓ: Sí. Lo han expulsado, sí, porque no quiere la empresa que hable con nosotros los trabajadores, porque según la administradora donde estamos ella dice que sin permiso de ella pues hace poco cuando pasó eso ella nos llamó para que nosotros declaráramos a favor de ella contra VARGAS, a la oficina a que firmáramos un papel donde teníamos que firmarle a ella de que...VARGAS había ido a indisponer a la gente, siendo que eso es mentira. La última vez que pasó eso hace como 15 días, pues en las vacaciones de VARGAS, creo que fue él, estaba trabajando, ya estaba frente mío y la administradora le dijo 'me está indisponiendo a la gente y necesito que se me salga del almacén inmediato y si no se sale pues me tocará llamar a alguien que lo saque', entonces ahí fue cuando VARGAS le contestó 'yo estoy aquí parado, soy del Sindicato y si me quiero estar aquí parado hasta las 11 de la noche me quedé acá', fueron las palabras que él le dijo a ella, fue cuando le dijo 'se me sale, se me sale' y él se salió decentemente sin protestar, nada más.

PREGUNTADO: Si la empresa le prohíbe a los trabajadores arrimarse al actor?

CONTESTÓ: Sí, la administradora nos dice que nosotros no tenemos nada que hablar con VARGAS sin autorización de ella.

PREGUNTADO: Si la situación económica del actor es grave?

CONTESTÓ: Pues él estuvo sancionado dos meses, y no no creo que sea motivo para que lo sancionen tanto tiempo. Imagínese una persona con cinco niños.

PREGUNTADO: Sabe usted si la empresa le ha prohibido al actor entrar a laborar?

CONTESTÓ: Pues cuando está trabajando en su labor él entra a trabajar común y corriente, yo creo que no porque, imagínese, a él no lo quieren dejar ejercer lo del Sindicato.

PREGUNTADO: Si la empresa ha prohibido reuniones con los directivos sindicales, especialmente en las negociaciones colectivas?

PREGUNTADO: Si conoce que la empresa ha aplicado sanciones disciplinarias y económicas al accionante?

CONTESTÓ: Sí, la empresa le ha aplicado sanciones disciplinarias y económicas, pues precisamente por eso (es) que no quiere que VARGAS esté peleando...o que esté en el Sindicato peliando (sic) con la gente, mejor dicho ayudando al trabajador.

PREGUNTADO: Díganos si las intervenciones del accionante en sus actuaciones sindicales han sido pacíficas y sin perturbar las labores del establecimiento?

CONTESTÓ: Dentro de labores no, o sea que han sido pacíficas y sin perturbaciones las labores de la empresa.

PREGUNTADO POR EL JUZGADO: En relación con la actividad del establecimiento y frente a los clientes se han presentado incidentes con el actor?

CONTESTÓ: Sí, la administradora y VARGAS discutieron. Algo le dijo la administradora, yo estaba atendiendo mi caja y no no escuché lo que ella me (sic) dijo, corrijo, le estaba diciendo a él. En las vacaciones de VARGAS sucedió eso, lo que pasó fue en las vacaciones de VARGAS.

PREGUNTADO: Díganos si ante las actuaciones de la empresa el accionante ha reaccionado con agresividad o con términos soeces?

CONTESTÓ: No, a mi no me consta, él en ningún momento ha sido grosero.

PREGUNTADO: Díganos exactamente qué otros incidentes se presentaron con el actor?

CONTESTÓ: Sí, él estaba en vacaciones, la semana pasada, él fue a la empresa y lo único que él hizo fue saludar a los trabajadores, la administradora llamó a varios de los empleados a la oficina a que le firmaran un papel en el que ellos tenían que decir que VARGAS había ido a indisponer a la gente siendo que eso es mentira, solamente eso de lo de VARGAS eso no más". (Testimonio rendido por una trabajadora, bajo la gravedad del juramento, ante el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá. Folios 201 a 205).

De los documentos que conforman el expediente, evaluados en su conjunto, se desprende sin género de dudas la flagrante vulneración de los derechos fundamentales varias veces mencionados.

Aparte de los anteriores factores de obstrucción del legítimo ejercicio de la libertad sindical, la desembozada hostilidad demostrada por la empresa hacia el empleado, en especial a través de las arbitrariedades descritas, repercute, y de manera grave, en perjuicio del núcleo esencial de su derecho al trabajo (art. 25 C.P.).

En efecto, los prolongados lapsos de suspensión de las labores del actor, a título de sanción, y la proximidad entre ellas, conducen invariablemente a un cese forzoso que se traduce en la carencia absoluta de remuneración durante largos períodos, con incidencia a la vez en las bases que se tienen en cuenta para el cálculo de las prestaciones sociales, en detrimento de su mínima estabilidad económica, con la imaginable reducción de los ingresos familiares y la imposibilidad de cubrir las más elementales necesidades domésticas. Allí, el injusto trato dado por los patronos al quejoso va mucho más allá del daño sufrido por él mismo y se proyecta necesariamente en contra de sus allegados, en especial los niños. También en ese campo es menester que se conceda la tutela, como salvaguarda -derivada de la Constitución-, a favor de los hijos menores del peticionario, cuyos derechos prevalecen sobre los de otros, por expreso mandato del artículo 44 Ibídem.

La libertad de expresión del trabajador demandante también ha sido violada por la empresa “Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.”, ya que como aparece en el folio 101 del expediente, se le censuran inclusive sus comentarios respecto de las medidas y determinaciones que adopta la administración, los cuales son considerados como “una actitud de completa discordia” que “afecta el trabajo en equipo y desestimula la cooperación de todo el personal”.

El administrador de Supertiendas Olímpica de Contador, en memorando dirigido a la doctora DORA CARVAJAL, Coordinadora de Recursos Humanos, recomienda: “Es necesario tomar algún tipo de correctivo frente a lo que está sucediendo, para no perjudicar el desarrollo positivo que está presentando la Supertienda” (Folio 101 del expediente).

Esa misma actitud, claramente contraria a la libertad que tienen los empleados de discrepar frente a las políticas, decisiones y actos de la empresa para la cual laboran, se muestra palpable en otros documentos en los que el actor resulta incriminado e investigado por hacer en público comentarios que, según los administradores, lesionan la imagen de la compañía.

De la misma manera, los actos de carácter puramente sindical, llevados a cabo por el accionante y por sus asociados; la utilización de pancartas y la proclamación de consignas contra la política laboral de la empresa, son también mal vistos por ésta, a tal punto que en varias oportunidades se hace referencia a ellos bajo las inexactas denominaciones de “motines” o “amotinamiento”, cuando apenas corresponden al normal ejercicio de la libertad sindical. Del expediente no se deduce que ninguna de las actividades del Sindicato o de las adelantadas por el demandante haya provocado disturbios, perturbaciones del orden público ni actos de violencia individual o colectiva.

Por último, encuentra esta Corte que la reiterada aplicación de gravísimas sanciones al actor y la constante actitud de poner en tela de juicio cuanta actividad adelanta han terminado por afectar, frente a la comunidad laboral a la que pertenece, sus derechos fundamentales a la honra y al buen nombre.

## 6. La libertad política de los trabajadores

El trabajador, ya mediante contrato o por virtud de vinculación legal y reglamentaria -en este último caso, si labora para el Estado-, se compromete a prestar unos servicios remunerados,

bajo la subordinación y continuada dependencia del patrono, pero no enajena su conciencia ni entrega su libertad.

En una sociedad democrática, como la que proclaman el Preámbulo y el artículo 1 de la Constitución, los procesos electorales deben llevarse a cabo en un clima que garantice plenamente a todos los ciudadanos su participación mediante el voto, dentro del más escrupuloso respeto al pluralismo y a la libre escogencia, por parte de cada uno, según sus valores y convicciones, de los candidatos de su preferencia para ocupar los cargos que contempla el artículo 260 de la Carta, que deben ser provistos por elección popular.

Según el artículo 258 *Ibíd.*, el voto es un derecho y un deber ciudadano. El artículo 40, por su parte, incluye el derecho de todo ciudadano a participar en la conformación, ejercicio y control del poder político, señalando que para hacerlo efectivo se le asegura por las instituciones la libertad de tomar parte en elecciones, plebiscitos, referendos, consultas populares y otras modalidades de intervención en la vida democrática.

Tales derechos, así como el deber que enuncia el artículo 95, numeral 5, de la Constitución, estarían inútilmente consagrados y perderían su razón de ser si el Estado se mostrara incapaz de hacer efectiva en toda su dimensión la libertad de un trabajador para resolver libremente, sin presiones, halagos, indagaciones, amenazas y ni siquiera sugerencias de su patrono, acerca de las diversas opciones políticas. La sola encuesta o pregunta sobre filiación política para el ingreso al servicio en entidades públicas, pero también en las privadas, o bajo la velada advertencia acerca de que su decisión al ejercer el derecho del sufragio condicionará su estabilidad laboral, representa grave ofensa a la libertad del individuo e indebido acoso que lesiona francamente los artículos 1, 2, 15, 16, 20, 25, 40 y 53 de la Constitución, entre otros, y el inciso final del artículo 125 *Ibíd.* en el caso de los cargos de carrera.

Cuando se trata de empresas privadas, que aprovechan la necesidad que el trabajador tiene de conservar su empleo, para derivar de ella compromisos electorales, se incurre, además de los hechos punibles contra el sufragio que el Código Penal tipifica, en grave atentado contra la dignidad del trabajador y contra su derecho al trabajo, y en notorio desconocimiento de su derecho a la intimidad y a la libertad de conciencia, si por contera el empresario inquiere o averigua acerca de las preferencias políticas de sus trabajadores.

En documento de adición a la demanda que ha dado lugar al presente proceso anuncia el actor “copias de planillas donde se obliga a los compañeros de trabajo para que voten por el senador Fuad Char Abdala, dueño de la compañía”.

Dentro de las pruebas aportadas al proceso, en los folios 32 y 33, aparece fotocopia de una circular enviada el 29 de agosto de 1997 a los administradores y jefes de sección de la compañía demandada, firmada por DORA CARVAJAL, Coordinadora de Recursos Humanos, en la cual puede leerse:

“Santafé de Bogotá, Agosto 29 de 1997

Señores

ADMINISTRADORES Y/O JEFES DE SECCION

Ciudad

Respetados Señores

Con la presente les estamos enviando a ustedes las planillas para recolección de datos de empleados y allegados con el fin de tener toda su información para efectos de los comicios electorales venideros (subraya la Corte). Estas planillas serán entregadas por ustedes a su personal a cargo.

Instructivo de diligenciamiento

1- Todas las columnas, a excepción de las correspondientes a COD.B (Código de Barrio) y COD.ZONA (Código de Zona de Votación) deben ser diligenciados en su totalidad de manera clara y legible.

2- La información del empleado deberá venir diligenciadas (sic) en las líneas ubicadas en la parte inferior de la planilla, y deberá cumplir las mismas reglas del punto anterior.

3- Esta información deberá ser regresada a las Oficinas Centrales (Departamento de Recursos Humanos), a más tardar el día Lunes 15 de septiembre de 1997.

Esperamos su colaboración y empeño.

Cordialmente,

DORA CARVAJAL

Coordinadora de Recursos Humanos

Anexo: Listado de empleados a su cargo”

Al mencionado documento se acompaña un formulario en el que, bajo el título “ARMA TU EQUIPO Y A GANAR...!”, se deja espacio para indicar, discriminados, los nombres y apellidos de los trabajadores, su cédula, dirección, código de barrio, teléfono, zona de votación y código de zona; se pide señalar en dónde están zonificados, la entidad de trabajo, el líder, la dirección, el barrio y la cédula del mismo.

La Corte estima que también en este aspecto han sido violados los derechos fundamentales del actor y, aunque la tutela no tendría ya efecto, por tratarse de una situación consumada, se prevendrá a la compañía “Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.”, para que no vuelva a incurrir en comportamientos como el aquí establecido.

En todo caso, se remitirán copias de los aludidos documentos y de esta providencia al Fiscal General de la Nación, para que investigue la posible comisión de delitos contra el sufragio; al Procurador General de la Nación y al Defensor del Pueblo, para que adopten, dentro de los ámbitos de su competencia, las medidas necesarias con miras a garantizar la pureza de futuros procesos electorales y a proteger la libertad política de los trabajadores de la mencionada empresa; al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para que ejerza sus atribuciones en relación con el tema planteado.

DECISION

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR los fallos proferidos por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Santa

Fe de Bogotá y por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de la misma ciudad, al resolver sobre la acción incoada, y en su lugar CONCEDER la tutela de los derechos de reunión y asociación sindical, de la libertad de expresión, del debido proceso, de honra y buen nombre, de trabajo y de los que se derivan del fuero sindical, que han sido vulnerados por “Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.”, en el caso de ALFONSO VARGAS ROMERO.

En consecuencia, se ORDENA a dicha compañía cesar inmediatamente toda conducta o actitud de hostigamiento o persecución contra el nombrado trabajador y suspender toda disposición que le impida ejercer a plenitud la totalidad de sus derechos constitucionales, tanto en su calidad de miembro del “Sindicato Nacional de Trabajadores de Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A., SINTRAOLIMPICA”, como en su condición de directivo del mismo.

Segundo.- PREVENIR a la empresa “Supertiendas y Droguerías Olímpica S.A.”, a fin de que establezca normas claras que aseguren el libre ejercicio de las actividades sindicales a los miembros de la organización que agrupa a los trabajadores de esa empresa.

Tercero.- Se PREVIENE a la empresa demandada en el sentido de que no puede continuar vulnerando el derecho a la libertad política de sus trabajadores y empleados.

Sobre el particular, se remitirán copias de esta Sentencia y de los folios 32 y 33 del expediente al Fiscal General de la Nación, al Procurador General de la Nación, al Defensor el Pueblo y al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, para que en los campos de sus respectivas competencias adopten las medidas a que haya lugar.

Cuarto.- Se NIEGA la tutela en lo que corresponde a la indemnización pecuniaria solicitada, la que deberá impetrarse ante la jurisdicción ordinaria.

Sexto.- Será responsable del cumplimiento exacto de lo aquí dispuesto el representante legal de la compañía demandada. El desacato será sancionado como lo contempla el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Séptimo.- 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.

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Magistrada

PABLO ENRIQUE LEAL RUIZ

Secretario General