

T-215-95

Sentencia No. T-215/95

CONTRATO DE TRABAJO-Modificación/ACCION DE TUTELA-Improcedencia/MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL

Se permite a la empresa asignarle al trabajador otras funciones inherentes y relacionadas con su actividad profesional. En el mismo sentido, según el mencionado contrato, el patrono está habilitado para fijar o señalar horarios extraordinarios de trabajo, los cuales el trabajador al firmar el contrato de trabajo, aceptó en forma expresa y voluntaria. Si el trabajador está inconforme con las nuevas cargas laborales a él asignadas, así como con el horario adicional de trabajo -que en este caso se ajustan a lo estipulado en el contrato-, está habilitado para acudir a la vía judicial ordinaria para que allí se dirima el conflicto suscitado, competencia que es ajena al juez de tutela.

PERSECUCION LABORAL-Inexistencia

No sólo la vulneración de los derechos mencionados por el actor como desconocidos por la accionada, no aparece demostrada, sino que adicionalmente por la naturaleza de la controversia y lo que a través de ella se persigue, hacen que el juez de tutela carezca de competencia para entrar a resolver dicha situación, de la cual debe conocer el juez ordinario laboral, y que por tanto escapa al ámbito y atribuciones conferidas al juez de tutela.

REF. PROCESO No. T - 61.186

Acción de tutela de Gonzalo Asdrúbal Zuluaga Parrado contra la Empresa Promociones Todelar.

MAGISTRADO PONENTE:

DR. HERNANDO HERRERA VERGARA

Santa Fé de Bogotá D.C., Mayo dieciseis (16) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

Procede la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados HERNANDO HERRERA VERGARA, ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO y FABIO MORON DIAZ, a

revisar los fallos proferidos por la Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá, el 10 de noviembre de 1994 y por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, el 19 de enero de 1995, en el proceso de tutela de la referencia.

## I. ANTECEDENTES

El Señor Gonzalo Asdrúbal Zuluaga Parrado, fomuló acción de tutela con el fin de que le sean tutelados sus derechos constitucionales fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, al libre desarrollo de la personalidad, a la igualdad y a no ser sometido a trato cruel, inhumano y degradante, los cuales considera vulnerados por las directivas de la Sociedad Promociones Todelar, a quien presta sus servicios desde hace más de 20 años como narrador, actor y director de elenco.

Comienza la exposición de los hechos, señalando que “no se justifica que por caprichos de una Empresa, se inhabilite a un empleado que ha prestado sus servicios por más de 20 años desempeñando sus funciones como Narrador, Actor-Director, que ha conseguido los mejores éxitos dentro de la radio-novelíticanacional (sic), cuyo contrato está vigente desde el día 5 de septiembre de 1992 hasta la fecha siendo menospreciado y reemplazado por personas que solo conocen el manejo de una consola, o sea un simple operario de sonido que por mucho tiempo que venga desempeñando esta labor, carece de la experiencia necesaria para responder como Director de un Elenco en tan delicada labor”.

Indica que sin razones válidas y en forma denigrante, le impiden realizar su trabajo, ya que le sacaron los muebles de la oficina, le cerraron las puertas de los estudios para evitar su ingreso y lo dejaron a la deriva de pasillo en pasillo durante más de un año, sin tener un sitio indicado para realizar sus labores, “pareciendo mas bien un celador”.

A su juicio, “todo esto tiene una contestación muy clara y evidente: por el solo hecho de haber votado en favor de la HUELGA sin pertenecer al Sindicato, siendo como consecuencia el único damnificado de la Empresa, porque parte de los empleados del sindicato recibieron BONIFICACION al terminar la huelga; ahora no hay quien responda”.

Manifiesta el peticionario que al finalizar la huelga, fue llamado por el señor Luis Antonio Gómez, directivo de la empresa, el cual le reclamó “el porqué yo, Gonzalo Zuluaga, como persona responsable en el manejo del grupo de Actores y el Elenco en general, había dirigido

los dramatizados por teléfono, cosa que le contesté: mi casa no es un estudio de grabación y eso es violar los derechos de Huelga”.

Hecho que según el actor, sucedió porque durante el tiempo que duró la huelga, la Empresa no suspendió su programación ordinaria, en especial los dramatizados, y que “yo no quería tener problemas con los señores del Sindicato. Además, le manifesté que la producción al aire fue bastante mala, que se le faltó el respeto a los oyentes con tantos cambios en los papeles de reparto y que la musicalización en iguales condiciones”.

Agrega que dicha llamada de atención fue dada por orden del Vicepresidente, a lo cual manifestó que “los señores de Vicepresidencia son muy buenas personas, de buena familia, muy honrados, pero eso sí, desconocen totalmente el desarrollo de un dramatizado”.

Todo esto sirvió en su criterio, para que el citado directivo indispusiera a la Empresa, aduciendo que él se expresaba muy soesmente cuando se dirigía a la Vicepresidencia, ante lo cual reaccionó el jefe de personal, quien a través de un memo le informó que quedaba suspendido del servicio por espacio de dos meses.

Al cumplimiento de la sanción, el “señor Luis Antonio Gomez me dijo que la Empresa estaba muy ofendida por el hecho de haber votado en favor de la Huelga y que por lo tanto decidió suspender mis funciones como Director del Elenco. Quince días después, le escribí al señor Gomez para que me explicara las razones de lo ocurrido y no obtuve respuesta alguna. Ahora viene un cuento como para RIPLEY... Después de 7 meses sin hacer nada, recibo un MEMO en el que se me asigna en una oficina y en un escritorio dañado, el sitio ideal según la EMPRESA para que el suscrito no fumara tanto en la sala de espera y pensara en algo. Todo esto es inaudito, atrevido, irrespetuoso, beligerante es toda una persecución psicológica, por el solo hecho de llevar más de 20 años solo buscan que les renuncie”.

Indica que ante la situación descrita, se encuentra en un estado de indefensión, ya que no puede esgrimir una defensa con un empleador hostil, e insiste que la circunstancia planteada es un odio contra él, ya que estando su contrato vigente para el cargo de Director Artístico del Elenco, está siendo obligado a realizar labores diferentes para las que fue contratado, con lo que se le ha afectado su personalidad y desconocido su trayectoria y condiciones profesionales, así como su derecho a la igualdad respecto de otros servidores de la Empresa.

Concluye señalando que “no puedo darme el lujo de renunciar o entablar un proceso ordinario laboral, porque me vería aún más afectado ya no solo en la parte laboral, afectiva del libre desarrollo de mi personalidad, sino económicamente”.

#### PRETENSIONES :

Con base en los anteriores argumentos, el accionante solicita que mediante esta acción, se ordene a la Empresa Promociones Todelar lo siguiente: a) que no continúe con la persecución personal y laboral a la que viene siendo sometido; b) que cumpla con lo estipulado en su contrato de trabajo como Director-Artístico del Elenco y se le permita el desarrollo integral de su labor, sin que en el futuro sea obligado a realizar labores diferentes para las que fue contratado, y c) que no vuelva a incurrir en este tipo de prácticas discriminatorias y violatorias de los derechos de sus trabajadores.

## II. LAS DECISIONES JUDICIALES QUE SE REVISAN

### A. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA.

La Sala Penal del Tribunal Superior de Bogotá, mediante providencia de 10 de noviembre de 1994, resolvió tutelar los derechos fundamentales invocados por el accionante, con fundamento en las siguientes consideraciones:

Manifiesta la Sala que si bien el peticionario podría utilizar otros medios de defensa judicial para proteger los derechos que se derivan del contrato de trabajo, resulta claro que esos instrumentos resultarían insuficientes para proteger los demás derechos invocados, como el libre desarrollo de la personalidad, a no ser sometido a tratos inhumanos, a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas. Por ello, estima que es procedente verificar si existe la violación de tales derechos fundamentales, en orden a impartirles la protección a que haya lugar. Al respecto, sostiene que:

“En la evaluación de la anterior situación fáctica (del actor), estima la Sala que cuanto hace al desempeño de funciones distintas a las de su cargo, estima que puede que ello sea verdad pero no tiene atendibilidad, como quiera que el contrato es claro en expresar que además de las funciones propias de Director del Elenco debe cumplir las de “.... labores anexas y complementarias del mismo de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta

el Patrono o sus Representantes". Síguese entonces, que de acuerdo a esta norma en blanco de facultad patronal es factible que la empresa le haya empleado para asignarle a su trabajador otras funciones de trabajo. De no ser correcta esta interpretación, el accionante aquí está habilitado para acudir a la vía judicial ordinaria y otro tanto, acontece con la variación del horario de trabajo y su extensión a los días sábados por ser punto que no compete dirimirlo a la acción de tutela".

" Situación totalmente distinta de flagrante violación de derechos fundamentales del peticionario, es que en verdad GONZALO ASDRUBAL ZULUAGA PARRADO no viene desempeñando su función de Director Artístico desde hace más de un año y en su lugar se le ha relegado a permanecer en un escritorio sin ningún tipo de función constituyendo este hecho un procedimiento sin duda arbitrario y hostil, atentatorio del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, libre desarrollo de la personalidad e igualdad, y por ende el respeto a la dignidad humana. Al efecto, acreditado el trabajo profesional del accionante como Director del Elenco es deleznable que de un momento a otro, se le confine a un escritorio sin ninguna función útil y racional sin explicación alguna, y no se trata de que lo estén afirmando bajo juramento solo los trabajadores de la Empresa (...), quienes al unísono así lo testifican, sino también el señor ERNESTO RAMIREZ VENEGAS, Coordinador del Elenco quien asumió la función de Director por el tiempo que el accionante se encuentra desplazado de sus funciones "Ninguna.. él está en el segundo piso... donde queda el Departamento de Pautas, no lo veo haciendo ninguna función, infirmando el dicho de la Dra. MARIA NELCY CHAVES RUEDA, abogada y jefe de personal de la empresa en el sentido de que el accionante en el momento actual, pese a que no viene cumpliendo "a cabalidad" sus funciones, se encuentra al frente de las mismas, cuando la realidad es que no está cumpliendo tarea ni función alguna, y lo reemplaza el mencionado RAMIREZ VANEGAS, conforme lo evidencia la prueba testifical aludida que pone de presente además el trato degradante y discriminatorio para con quien le ha servido durante tantos años y ve afectados su buen nombre y valores de índole profesional. En suma, se da ampliamente la violación al artículo 25 de la C.N., en el cual están inmersos los anteriores bienes jurídicos: "El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas". No estando por demás agregar a este propósito que si entre las medidas adoptadas contra el trabajador en apariencia pueden revestir legalidad, en su interior son reveladoras de una sistemática actitud de persecución, tortuosa y degradante a su dignidad humana, porque de otro modo no se entiende que si el

programa o programas de trabajo a cargo del señor GONZALO A. ZULUAGA PARRADO no despiertan mayor interés...”.

Finalmente, estima la Sala que:

“Si el hecho de ubicar al Director del Elenco Artístico en un escritorio sin función correspondiera a un derecho patronal que aquel debiera acatar, como lo prevé el artículo 45 del Decreto 2591 de 1991, se trataría sin duda de una de las conductas legítimas contra las que no procede la acción de tutela y como tal la defendería la empresa PROMOCIONES TODELAR, pero la realidad es otra, esta entidad niega categóricamente que al accionante se le haya dado este trato, y agrega que por el contrario, se le ha mantenido en el ejercicio de su función, hecho que es desvirtuado por la abrumadora y calificada prueba testimonial de los también trabajadores de la empresa, quienes lejos de querer perjudicarla simplemente y consecuentes con el apremio del juramento prestado se limitaron a vertir la verdad de un hecho real e insoslayable” (negritas y subrayas fuera de texto).

Con fundamento en estas apreciaciones, y consecuente con lo dispuesto en los artículos 1o. a 5o. del Decreto 2591 de 1991, el Tribunal resuelve tutelar los derechos invocados, ordenando a la Empresa Promociones Todelar, restablecer de manera inmediata al trabajador en las funciones establecidas en el contrato individual de trabajo y se abstenga en el futuro de realizar acciones o procedimientos contrarios que atenten contra estos derechos.

#### B. LA IMPUGNACION.

Mediante escrito presentado por María Nelcy Chavez Rueda, obrando en condición de apoderada de la Empresa Promociones Todelar, impugnó la providencia del Tribunal Superior de Bogotá, fundamentándose en las siguientes consideraciones:

Estima que el Tribunal basó su providencia únicamente en las pruebas aportadas por el accionante sin tener en cuenta en momento alguno, las allegadas por la accionada, especialmente las documentales que muestran a Gonzalo Zuluaga como una persona que con soberbia desatiende todas las ordenes que se le imparten. Pruebas que a su juicio denotan que el peticionario, con su cargo de Director, siempre ha intentado imponer sus condiciones por encima de las políticas de la Empresa.

Indica que Zuluaga ha recurrido a la tutela para eludir el cumplimiento de deberes y obligaciones que como trabajador le corresponden, como así lo contempla el artículo 58 del Código Sustantivo del Trabajo. Agrega que el accionante siempre distorsiona el contenido de las instrucciones que se le imparten dentro de sus funciones como Director.

Afirma la impugnante, que en relación a las funciones que corresponden a la dirección del elenco, no es simplemente dirigir unos radioactores frente a un micrófono como erróneamente lo cree el señor Zuluaga, sino que supone otros aspectos como planear, proyectar, seleccionar la producción y determinar la obra novelística a emitirse en el futuro, además de las funciones que señala el contrato de trabajo, cuando dice "...y demás colaboración que para edición y emisión de novelas y programas que sea necesaria". Indica que a la fecha, la Empresa no cuenta con la planeación artística y novelística para el año de 1995 porque el señor Zuluaga se niega a cumplir con sus funciones.

La impugnante analiza en su escrito todos y cada uno de los testimonios en que se basa la providencia que se impugna y concluye que el Tribunal fundamentó su decisión en declaraciones que son inexactas y en algunos casos de personas que no pertenecen a la empresa y que ignoran realmente cuales son las funciones del señor Zuluaga, por lo que considera vulnerado el derecho al debido proceso.

Además de ello estima que en la providencia del Tribunal existe incongruencia e incoherencia entre la parte considerativa y resolutive, además que con ella uno de los elementos constitutivos del contrato de trabajo como la subordinación, quedaría sin fundamento alguno y la Empresa perdería la facultad de impartir ordenes e instrucciones al trabajador, así como la facultad de fijar los horarios de trabajo que ella requiera.

Finalmente agrega la impugnante, que la acción de tutela presentada resulta improcedente ya que las pruebas testimoniales aportadas por la empresa y que no fueron tenidas en cuenta por el Tribunal, desvirtúan la violación de los derechos invocados y que si el accionante considera vulnerados los derechos que aduce, debe acudir a la justicia ordinaria para lograr la protección de los derechos que emanan de la relación laboral.

#### C. SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA.

La Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, mediante providencia de 19 de

enero de 1995, resolvió revocar el fallo impugnado, con fundamento en que:

1o) Cualquier modificación que en detrimento del asalariado haga el patrono al contrato de trabajo, no puede ser objeto de la acción de tutela sino de las acciones ordinarias, salvo que se invoque como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, siempre y cuando la determinación unilateral atente o vulnere derechos fundamentales del trabajador.

2o) No se ha presentado vulneración de los derechos invocados por el accionante, pues el contrato individual de trabajo celebrado con la Empresa PROMOCIONES TODELAR LIMITADA, es claro en sus condiciones, voluntariamente aceptadas por el trabajador.

“En dicho documento que es ley para las partes, ZULUAGA PARRADO fue contratado para desempeñarse como DIRECTOR del grupo de actores “ELENCO TODELAR”, RADIO ACTOR, NARRADOR, PRODUCTOR, PROMOCIONES y demás colaboraciones para la edición y emisión de novelas y programas Todelar “y en labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el Patrono o sus Representantes” (Cláusula 1a., literal b.), a más que expresamente se comprometió a prestar sus servicios en forma exclusiva a la empresa”.

3o) No puede constituir, señala la H. Corte, vulneración de derechos fundamentales del trabajador la modificación de la jornada laboral o de la labor encomendada, cuando en forma expresa y voluntaria se ha pactado por él tal posibilidad, lo que constituye en este caso, facultad del empleador para realizarlas, máxime cuando no existe limitante alguna para éste en tal sentido.

4o) Estima la H. Corte Suprema, que el señor Zuluaga Parrado en ningún momento ha recibido orden de los directivos de TODELAR para realizar labores que dada su condición de Director Artístico no le correspondan. Cita como ejemplo, la orden que le fue impartida por su superior jerárquico el 27 de julio de 1994, en el sentido de seleccionar 10 títulos de radionovelas del autor mejicano J.J. VIZCAINO y además, “una sinopsis de cada uno de los posibles repartos, de acuerdo con su concepto”, lo cual indudablemente corresponde a su función de Director Artístico y en nada atenta contra su dignidad y libre desarrollo de su personalidad.

5o) En cuanto al hecho de que con ocasión de una huelga en la Empresa Promociones



Todelar, el accionante fue suspendido en sus funciones de Director por dos (2) meses y reemplazado por Ernesto Ramírez Vanegas, relegado a un escritorio sin función alguna, expresó la Corte que,

“esto no resulta exacto si se tiene en cuenta que según lo expresa ZULUAGA PARRADO dicha suspensión la cumplió del 8 de julio al 8 de septiembre de 1993 y el memorando a que se hizo referencia data del 24 de julio de 1994 en el que se le exige además de la selección de las obras del escritor mejicano y la readaptación de los libretos, ‘un reporte diario por escrito de las actividades realizadas por usted’, con lo cual no puede deducirse cosa distinta que para dicha fecha, al parecer las directivas se vieron precisadas a controlar las actividades del trabajador quien ... no cumplió con sus funciones y tampoco rindió los informes solicitados, todo lo cual le acarreó una nueva suspensión por dos (2) meses a partir del 1o. de septiembre de 1994.”

6o) Indica la Corte, que el actor en su escrito de tutela no presenta reparo alguno al procedimiento adoptado por el departamento jurídico y de personal en las suspensiones de que fue objeto, es decir, sus derechos al debido proceso y de defensa fueron ejercidos plenamente. Entonces, se pregunta la Sala si para el 29 de agosto de 1994 se le comunica una nueva sanción precisamente por no cumplir con sus funciones de Director del Elenco, no entiende cómo puede afirmarse que a Gonzalo Zuluaga se le relegó a un escritorio sin funciones.

Estima que de conformidad con la respuesta del accionante a la Oficina de Personal al ser requerido en descargos por su actitud negligente, según la cual “sólo cuando tenga notificación por escrito donde asuma de nuevo mis funciones como Director-Artístico del Elenco, entonces corresponderé como profesional que soy”, se vé claramente la negativa del señor Zuluaga para cumplir con sus deberes y esa la razón para la imposición de la nueva sanción.

A juicio de esa Alta Corporación, el accionante entendió que la designación y continuación de Ernesto Ramírez Vanegas en el cargo de Director del Elenco Todelar, comportaba una degradación de su trabajo, olvidando que en el pasado dicha posición la compartió con Gaspar Ospina, lo cual tampoco atenta contra su derecho al trabajo, pues el contrato celebrado entre las partes, faculta incluso al patrono para que pueda libremente disponer la

rotación con otros trabajadores de igual categoría.

### III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

#### PRIMERA. LA COMPETENCIA.

Es competente esta Sala de Revisión de la Corte Constitucional para proferir sentencia en relación con el fallo proferido por la Sala de Casación Penal de la Corte Suprema de Justicia, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 86 inciso tercero y 241 numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991.

#### SEGUNDA: PROBLEMA JURIDICO.

El actor solicita que se protejan sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y a no ser sometido a tratos crueles y degradantes, los cuales a pesar de llevar más de 20 años de servicio, le están siendo vulnerados por la Empresa Promociones Todelar, al habersele asignado -no obstante su condición de Director-Artístico del Elenco de Todelar-, desarrollar funciones distintas para las que fue contratado, por el hecho de haber participado y votado favorablemente en una huelga a mediados de 1993 -sin tener la condición de sindicalizado-, y desatarse contra él una persecución laboral que le ha ocasionado dos suspensiones de 2 meses y la modificación sin razón alguna de su horario de trabajo, así como tener que “estar de pasillo en pasillo como un celador”.

#### TERCERA. ANALISIS DE LAS PRUEBAS QUE OBRAN EN EL EXPEDIENTE.

a) Contrato de trabajo suscrito entre el accionante y la accionada.

El actor, según las pruebas que obran en el expediente, lleva más de 20 años prestando sus servicios a la Empresa Promociones Todelar Ltda, cuyas funciones según el contrato individual de trabajo celebrado el día 1o. de abril de 1981, son las siguientes:

“...PRIMERA: A) El trabajador se obliga a prestar sus servicios personales al patrono en el desempeño de DIRECTOR DEL GRUPO DE ACTORES “ELENCO TODELAR”, RADIO ACTOR, NARRADOR, PRODUCTOR, PROMOCIONES Y DEMAS COLABORACION QUE PARA EDICION Y EMISION DE NOVELAS Y PROGRAMAS TODELAR SEA NECESARIA, y en general el servicio que

el patrono requiera para la Empresa. Lo anterior, sin perjuicio de que el patrono pueda hacerle traslados internos dentro de la empresa....”.

....

“... QUINTA: El trabajador queda obligado a laborar las jornadas ordinarias y extraordinarias, incluyendo en las primeras el servicio en domingos y festivos cuando la naturaleza de la función así lo exija y lo reitere el patrono, pudiendo éste, además hacer los cambios de horarios o turnos bien dentro de la jornada ordinaria o extraordinaria cuando las necesidades del servicio así lo aconsejen. Estos cambios en ningún momento se entenderán como modificación en las condiciones del trabajo, dada la colaboración general aquí pactada”.

Cabe señalar que en numeral DECIMO PRIMERO del contrato de trabajo, se estipula que “se entiende que el trabajador está prestando sus servicios desde el día SEPTIEMBRE 5 DE 1972”.

b) Memorando de agosto 29 de 1994, del Departamento Jurídico y de Personal al señor Gonzalo Zuluaga.

“... en abierto acto de indisciplina y rebeldía y de acuerdo a la orden por escrito dada por la Empresa, en razón del hecho de no cumplir las instrucciones dadas por su jefe inmediato el señor LUIS GUILLERMO TROYA LOPEZ, quien ordenó por escrito a la Dirección a su cargo, la selección, análisis y sinopsis de los repartos para readaptar con el fin de proceder a la definición de las próximas novelas a emitir. Dicha labor no ha sido realizada por usted, ni ha justificado en manera alguna el porqué no lo ha hecho, como tampoco rindió los informes que se le solicitaron, en ese mismo escrito. Igualmente, se ha negado usted a dar cumplimiento al horario que le ha sido asignado por la Empresa, para efectos de cumplir las instrucciones dadas constituyendo todos estos hechos, grave e injustificado incumplimiento de sus obligaciones laborales, además de ocasionar con ello graves perjuicios a la Compañía al negarse a ejercer la Dirección que se le ha confiado, pues en verdad ha paralizado usted los proyectos que se tenían para la selección de las próximas novelas...” (negritas y subrayas fuera de texto).

c) Declaración rendida por el señor Luis Guillermo Troya, ejecutivo de la Organización Todelar.

“personalmente jamás lo he visto (al accionante) en un pasillo de TODELAR, lo que si sé es que tenemos un segundo piso en donde por motivo de estar acondicionando nuestra locación varios de los ejecutivos y empleados comparten un salón que está adecuado con escritorios, máquinas y elementos de oficina..., donde se puede trabajar perfectamente.

“la actividad jamás fue realizada por el señor ZULUAGA reitero estoy esperando todavía que cumpla lo solicitado por mi Departamento, que no obedece a nada diferente de proyectar la producción del Elenco TODELAR al aire para finales de 1994 y comienzos del próximo año, la radio debe planificarse por lo tanto, debe hacerse un permanente análisis de lo que se tiene para un futuro inmediato, que en este caso consiste en la consecución de unos títulos de un importante escritor mejicano del cual tenemos varias obras en libreto que reposan en nuestro archivo ubicado en un almacén de la empresa, lo cual en mi forma personal de ver las cosas no me parece sea denigrante, para alguien que se precie de ejecutar profesionalmente sus funciones... Lo único cierto para mí, es que el mencionado señor debe cumplir con sus obligaciones y debe responder no a LUIS GUILLERMO TROYA sino a la empresa por las funciones encomendadas a él, evaluadas en calidad, organización, raiting de sintonía, etc., agrego que no solo en las declaraciones dadas por el señor ZULUAGA sino a nivel interpersonal y profesional la irreverencia y falta de ubicación han sido el común denominador de la personalidad del mencionado señor...” (negrillas y subrayas fuera de texto).

d) Declaraciones rendidas por algunos empleados de la Empresa accionada.

Por su parte, cabe destacar las declaraciones rendidas por las siguientes personas, en relación con la actividad que viene desempeñando en la Empresa accionada el peticionario:

1. El señor Nelson Parra Jaramillo, asistente del señor Zuluaga, declara que:

“hace aproximadamente un año el señor GONZALO ZULUAGA, se venía desempeñando como director actor del elenco todelar pero por disposición de la empresa le fue quitado su cargo y hace un año lo tienen sentado en un escritorio sin hacer nada coartandole de esta manera el derecho al trabajo”;

2. Rosa Maria Gomez Moreno, Secretaria de la Dirección de Radio Continental, indica que el

señor Gonzalo Zuluaga Parrado,

“en este momento está en la oficina donde yo laboro pero no está desempeñando ninguna función, puesto que permanece sentado en el escritorio sin hacer nada. No le tienen ninguna función”.

3. Felix Helmut Wienand Pantoja (programador de radio de Todelar), señala que,

“a GONZALO ZULUAGA lo tienen confinado a un escritorio que está ubicado dentro de las instalaciones, en un segundo piso”.

4. Martha Sofia Molano, Secretaria de Administración de Radio Continental, declaró en relación con las actividades que desempeña el señor ZULUAGA, que,

“no hace nada, lo tienen en un escritorio aislado en el segundo piso en un salón grande en donde estamos todos nosotros, le dijeron que se tenía que quedar ahí y no hace nada”.

5. Maria Nelcy Chaves Rueda, Directora Jurídica y de Relaciones Industriales de la Organización Todelar en Bogotá, señaló:

“Es bueno aclarar que el señor ZULUAGA no ha venido cumpliendo a cabalidad las funciones antes descritas (como director del elenco), como tampoco se ha avenido a las órdenes e instrucciones que para ese objetivo le da la empresa a través de la Dirección General de la emisora. Se empeña en trabajar o por lo menos asistir a la empresa dentro de un horario que él considera subjetivamente que es el que debe cumplir desconociendo los horarios que la empresa le ha ordenado para efectos de que pueda cumplir a cabalidad sus funciones.... ZULUAGA ha sido un trabajador conflictivo que deja fácilmente el ejercicio de sus funciones para retirarse sin autorización de la empresa, ha sido objeto de dimes y diretes llamados de atención...

En relación con la participación del trabajador en la huelga y los efectos de ello, señala que “la empresa no ha tenido ningún tipo de represalias para con ningún trabajador, máxime cuando dicha huelga fue votada en cuatro empresas de la organización TODELAR..., y no significó más que una actividad lícita, legal... Al contrario, la empresa ha sido muy tolerante con el señor ZULUAGA pues justas causas para despedirlo ya se han dado, tomando la empresa una actitud serena, tratando de hacer entrar en razón al trabajador para que ejerza

el cargo que se le ha encomendado con éxito... En cuanto a que tiene un simple escritorio, es cierto todos en la empresa tenemos un escritorio, el señor ZULUAGA se encuentra en un piso donde están en simples escritorios, el Director de Radio Cordillera, el Director de Radio Musical, la Directora de Pautas, los programadores de algunas emisoras, etc., y todas esas personas ejercen a cabalidad las funciones propias de su cargo, porque son como las del señor ZULUAGA más de carácter intelectual que físico. De otra parte, la empresa sigue haciendo grandes esfuerzos para lograr que el trabajador ZULUAGA cumpla sus funciones... pero no conocemos ni las directivas de la empresa ni por los testigos ni por el dicho del señor ZULUAGA que él haya presentado, en ejercicio de sus funciones y desde hace más de tres años proyecto, ni concepto, ni absolutamente nada que contenga un derrotero a seguir en la dirección del área a su cargo, pues los ejecutivos y directores deben formular propuestas, proponer ideas innovadoras, hacer proyecciones al futuro, presentar informes y estudios de sus áreas, etc., todo lo cual se resiste inexplicablemente el trabajador, a realizar..." (negritas y subrayas fuera de texto).

#### CUARTA. EL DERECHO AL TRABAJO Y LAS CONDICIONES EN QUE SE DEBE EJERCER.

En forma breve debe referirse esta Sala, al efectivo ejercicio del derecho al trabajo, puesto que siendo uno de los derechos que la Constitución Nacional consagra como Fundamental, debe ser garantizado su ejercicio en los términos de justicia y dignidad que el artículo 25 de la Carta impone, pues no es suficiente el obtener un trabajo para entender garantizado ese derecho; también deben concurrir otras condiciones que complementan el cabal desempeño de las labores que se encomiendan al empleado.

El artículo 25 de la Carta Política, no se detiene en el punto de garantizar al ciudadano el acceso a un empleo; va más allá, estableciendo que el desempeño de ese trabajo debe darse en condiciones dignas y justas. Dentro de éstas, se encuentran las que permiten al trabajador tener una clara apreciación del cargo que va a desempeñar y las funciones que debe realizar en el mismo, obviamente bajo el entendimiento de que dicha relación laboral debe ceñirse a los estrictos y precisos términos previstos en el contrato de trabajo, razón por la cual tanto al trabajador deben garantizarse las condiciones mínimas que el ordenamiento constitucional y legal exigen para que ejerza debidamente sus funciones y el derecho como tal, dentro de una condiciones dignas y justas, como al empleador en el sentido de que el trabajador cumpla adecuada y eficazmente las labores a su cargo,

ciñiéndose a los términos y condiciones establecidas en el contrato de trabajo, el cual es ley para las partes.

#### QUINTA. ANALISIS DEL CASO CONCRETO – IMPROCEDENCIA DE LA TUTELA.

\* Cualquier modificación que en detrimento del asalariado haga el patrono del contrato de trabajo, no puede ser objeto de la tutela, salvo el caso del perjuicio irremediable por violación de un derecho fundamental.

En primer lugar, observa la Corte una vez evaluadas las pruebas que obran en el proceso y a las que se hizo referencia en el acápite tercero, que el contrato individual de trabajo celebrado entre el accionante y la accionada es claro respecto de las obligaciones a cargo del trabajador, en expresar que además de las funciones de Director del Elenco, “debe cumplir las demás labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el patrono o sus representantes”, lo cual permite a la empresa asignarle al trabajador otras funciones inherentes y relacionadas con su actividad profesional.

En el mismo sentido, según el mencionado contrato, el patrono está habilitado para fijar o señalar horarios extraordinarios de trabajo, los cuales el trabajador al firmar el contrato de trabajo, aceptó en forma expresa y voluntaria.

De tal forma que no puede existir vulneración a los derechos fundamentales del trabajador por el hecho de modificarse la jornada de trabajo o la labor encomendada cuando se ha pactado por él tal posibilidad, lo que constituye facultad del patrono para realizarlas, “máxime cuando no existe limitante alguna para éste en tal sentido”, salvo aquellas previstas dentro del contrato de trabajo.

Debe afirmar la Corte, que si el trabajador está inconforme con las nuevas cargas laborales a él asignadas, así como con el horario adicional de trabajo -que en este caso se ajustan a lo estipulado en el contrato-, está habilitado para acudir a la vía judicial ordinaria para que allí se dirima el conflicto suscitado, competencia que es ajena al juez de tutela.

Avala esta Corporación lo expresado por la H. Corte Suprema de Justicia, quien al resolver la impugnación formulada contra la sentencia del Tribunal Superior de Bogotá, señaló que

“cualquier modificación que en detrimento del asalariado haga el patrono del contrato de trabajo, no puede ser objeto de la acción de tutela sino de las acciones ordinarias ante el juez competente, salvo que aquella se invoque como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, siempre y cuando la determinación unilateral atente o vulnere derechos fundamentales del trabajador”. Así pues, la tutela por este aspecto es improcedente.

\* Inexistencia de vulneración a los derechos fundamentales del peticionario.

Observa la Sala, que el Tribunal Superior de Bogotá, al conocer en primera instancia de la tutela, resolvió conceder la protección solicitada, al asumir con base en unas declaraciones rendidas ante ese despacho, que efectivamente al peticionario se le estaba violando su derecho fundamental a un trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y al libre desarrollo, pues “no viene desempeñando su función de Director Artístico desde hace más de un año y en su lugar se le ha relegado a permanecer en un escritorio sin ningún tipo de función, constituyendo este hecho un procedimiento sin duda arbitrario y hostil”.

De lo expresado por el Tribunal, se colige que ese despacho judicial dió por ciertas las afirmaciones del actor y de algunos testigos, sin tener en cuenta otras declaraciones, en virtud de las cuales se indicaba que el peticionario había asumido desde un tiempo para acá actuaciones negligentes e irreverentes contra sus superiores, desconociendo el hecho de que su función, según el contrato de trabajo celebrado, no se circunscribe exclusivamente a ser Director Artístico del Elenco, sino que debe cumplir funciones adicionales, relacionadas con su actividad profesional, a saber, “la demás colaboración que para emisión y edición de novelas y programas Todelar sea necesaria, y en labores anexas y complementarias del mismo, de conformidad con las órdenes e instrucciones que le imparta el patrono o sus representantes”.

Además, consideró el ad-quem que por el hecho de estar “confinado a un escritorio sin ninguna función útil y racional sin explicación alguna”, se le vulneraron sus derechos fundamentales, cuando contrario sensu, existen pruebas de que otros funcionarios de su misma jerarquía y aún superiores, laboran en el mismo piso y dependencia en la que él está ubicado, en un escritorio con los elementos normales de dotación.

Respecto a la afirmación de que el señor GONZALO ZULUAGA no cumple función alguna en la



empresa, aparecen en el expediente pruebas que permiten desvirtuar dicha afirmación, tales como la declaración de la Directora del Departamento Jurídico y de Relaciones Industriales de TODELAR Bogotá, y el memorando suscrito por Luis Guillermo Troya -de agosto 29 de 1994-, en el cual se indica que el accionante se ha negado a cumplir las instrucciones a él impartidas, relacionadas con la “selección, análisis y sinopsis de los repartos para readaptar y definir las próximas novelas a emitir”, función que le corresponde como Director Artístico del Elenco (folio 20 del expediente).

Al respecto, debe reafirmarse lo que válidamente señaló el a-quo, para quien “esta labor -realizar sinópsis de cada uno de los posibles repartos- indudablemente que corresponde a su función de director artístico y en nada atenta contra su dignidad y menos contra el libre desarrollo de su personalidad”. Y agrega, “bien miradas las cosas, lo que el señor Luis Guillermo Troya le solicitaba al accionante era que seleccionara y realizara una readaptación de los respectivos libretos, labor que indiscutiblemente no puede cumplir un almacenista-kardista, sino una persona ampliamente experimentada en esa clase de trabajo que por su naturaleza exige ciertos conocimientos y criterio artístico, como los adquiridos por GONZALO ZULUAGA que lo llevaron al cargo de Director del Elenco Todelar”.

A lo expuesto, debe agregarse que contrario a lo expresado por el actor en su libelo, éste ha incurrido en una actitud hostil y conflictiva que está plenamente demostrada dentro del proceso, v. gr., cuando manifestó a la Oficina de Personal de la Empresa al ser requerido en descargos por el incumplimiento a una orden o instrucción emanada de su superior Luis Guillermo Troya, que “responderá cuando tenga notificación por escrito donde asuma de nuevo mis funciones como Director-Artístico del Elenco, entonces corresponderé como profesional que soy”.

Y adicionalmente, dicho carácter es reiterado en la declaración rendida por la apoderada de la accionada, para quien “la Empresa se encuentra ante la grave situación de no tener la planeación artística y novelística para el año de 1995. Nos encontramos en el limbo porque el señor Zuluaga se niega a cumplir sus funciones -que como Director del Elenco, implican planear, proyectar, seleccionar la producción y determinar la obra novelística a emitirse en el futuro, además de las que señala el contrato de trabajo-, que el H. Tribunal considera denigrantes, injustas, vulneradoras del libre desarrollo de la personalidad y atentatorias del derecho del trabajo en condiciones dignas y justas”.

Agrega que “nunca existió orden de suspensión en las funciones que le corresponden a ZULUAGA PARRADO; que tampoco fue relegado ni confinado a un escritorio, sino ubicado en el segundo piso donde también lo fueron varios directores de radio y emisoras, precisamente en ejercicio del derecho que le asiste al patrono para disponer el sitio de trabajo dentro de las instalaciones físicas con que cuenta”.

Por lo anterior, encuentra la Corte que no aparece demostrada la vulneración de los derechos que el actor dice le han sido desconocidos por la Empresa Promociones Todelar, por lo que en este sentido, la tutela no prospera.

Además, estima la Sala que la conducta asumida por la Empresa accionada ha sido legítima, pues se ha cumplido en desarrollo del contrato de trabajo celebrado con el señor Zuluaga, lo que también hace improcedente el amparo solicitado. Por el contrario, la conducta ilegítima y negligente es la que ha asumido el actor de un tiempo para acá, quien no se aviene al cumplimiento de las funciones que a él corresponden, de conformidad con lo estipulado en el contrato de trabajo celebrado con la Empresa Promociones Todelar.

#### QUINTA. CONCLUSION.

Por lo anterior, concluye esta Sala, que no sólo la vulneración de los derechos mencionados por el actor como desconocidos por la accionada, no aparece demostrada, sino que adicionalmente por la naturaleza de la controversia y lo que a través de ella se persigue, hacen que el juez de tutela carezca de competencia para entrar a resolver dicha situación, de la cual debe conocer el juez ordinario laboral, y que por tanto escapa al ámbito y atribuciones conferidas al juez de tutela.

En razón a que lo expuesto no permite inferir una violación al derecho al trabajo, ni al libre desarrollo de la personalidad, ni menos aún al derecho a la igualdad (pues no aparece plenamente demostrado un trato discriminatorio contra el mismo por parte de la Empresa), esta Sala confirmará, como así lo dispondrá en la parte resolutive de esta providencia, la sentencia que se revisa proferida el 19 de enero de 1995, por la Sala de Casación Penal de la H. Corte Suprema de Justicia.

#### IV. DECISION.

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

R E S U E L V E :

PRIMERO. CONFIRMAR la sentencia proferida por la Sala Penal de la H. Corte Suprema de Justicia el 19 de enero de 1995, dentro del proceso de tutela instaurado por GONZALO ASDRUBAL ZULUAGA PARRADO.

SEGUNDO. LIBRENSE por la Secretaría General de la Corte Constitucional, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, publíquese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional, envíese al Despacho de origen y cúmplase.

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO      FABIO MORON DIAZ

Magistrado

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General