

T-291-95

Sentencia No. T-291/95

DERECHO AL TRABAJO/DERECHO SOCIAL

El derecho al trabajo hace parte de esos derechos sociales, pues además de contribuir a un proceso de efectiva nivelación e igualdad socio-económica de los asociados, dignifica y permite la realización del individuo como agente protagónico en los procesos de desarrollo del núcleo social al que pertenece, mucho más si se tiene en cuenta que en la sociedad contemporánea la destreza o el dominio de un saber específico constituye elemento esencial de la identidad y del reconocimiento de la persona.

LEGITIMIDAD DE MEDIDAS PATRONALES/PATRIMONIO DE LA EMPRESA-Protección/TRABAJADOR ACUSADO DE HURTO-Suspensión de funciones/REUBICACION LABORAL-Improcedencia

El patrono está legitimado para adoptar medidas tendientes a proteger su patrimonio, y que bajo ninguna circunstancia está obligado a mantener al actor en un puesto de trabajo determinado, mucho menos si éste no goza de su confianza para desempeñarlo. Todo indica que la orden que le impartió la empresa al actor, de mantenerse ocioso durante la jornada de trabajo pudiendo haberle asignado otras funciones, tiene como finalidad, protegerse de la posible comisión de un ilícito, y de abstenerse de ubicarlo en un puesto de trabajo para el cual no le tiene confianza. En consecuencia, se reconoce la legitimidad de las medidas del patrono para defender su patrimonio, y se concluye que no hay vulneración del derecho del trabajo ni de la igualdad, por tratarse de un caso en que no puede justificarse una reubicación laboral dadas las circunstancias objetivas y subjetivas en que se ha colocado el trabajador.

REF.: Expediente No. T-63001

Tema: Derecho al trabajo, a la igualdad y al debido proceso.

Actor: SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ

Magistrados:

Dr. FABIO MORON DIAZ

-Ponente-

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Dr. JORGE ARANGO MEJIA

Santafé de Bogotá D.C., Julio cinco (5) de mil novecientos noventa y cinco (1995)

La Sala de Revisión de Tutelas, integrada por los H. Magistrados JORGE ARANGO MEJIA, VLADIMIRO NARANJO MESA y FABIO MORON DIAZ, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, previo estudio del Magistrado Ponente, resuelve sobre el proceso de acción de tutela presentado por SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ contra la empresa "El Recreo Ltda."

1. ANTECEDENTES

La Pretensión y los Hechos.

El señor SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ empleado al servicio de la empresa "El Recreo Ltda.", ubicada en la ciudad de Buga y cuyo objeto social es el ejercicio de las actividades propias de la industria avícola, interpuso, a través de apoderado, acción de tutela contra dicha empresa con el objeto de proteger sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y al debido proceso.

Como hechos que sustentan su petición el demandante expuso los siguientes:

- El actor labora al servicio de la empresa demandada desde el 3 de mayo de 1990 como auxiliar de cuartos fríos. Está afiliado al sindicato de trabajadores del cual es directivo en calidad de miembro de la comisión de reclamos, por lo que goza de fuero sindical; por la realización de dicho trabajo devenga mensualmente la suma de \$107.000, además de una prima especial de frío y el reconocimiento de horas extras, dado que el trabajo exige el cumplimiento de turnos en horarios que superan la jornada ordinaria legal.
- El 22 de agosto de 1994 algunos empleados de la empresa fueron sorprendidos por una funcionaria del departamento de contraloría de la misma, quien conocía de presuntas

irregularidades que se estaban cometiendo dentro de la compañía, las cuales ocasionaban faltantes de producto y pérdidas económicas significativas, tratando de vender, sin autorización alguna, a una comerciante de la ciudad, parte del producto que se les había entregado para distribución, hecho por el cual, previa la toma de declaraciones por parte del director de personal en las instalaciones de la empresa, fueron denunciados por su representante legal ante las autoridades competentes, correspondiéndole conocer del caso al Juzgado Tercero Penal Municipal de Buga.

- En la diligencia de toma de declaraciones, que efectuó el director de personal de la empresa demandada, los empleados sorprendidos aceptaron haber extraído producto que no correspondía a las cantidades despachadas y relacionadas según pedidos y haber pretendido venderla para su propio beneficio; en síntesis aceptaron haber incurrido en conductas que tipifican el delito de hurto continuado; así mismo, manifestaron que en la comisión del ilícito participaban otros empleados, entre ellos el actor señor SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ .

- El Juzgado Tercero Penal Municipal de Buga, después de realizar las correspondientes diligencias, decidió dictar medida de aseguramiento contra las personas que fueron sorprendidas cometiendo el presunto ilícito, y abstenerse de decretarla respecto de los empleados que fueron implicados por aquellos en las declaraciones tomadas por el director de personal de la empresa, entre ellos el actor de la tutela que se revisa, por cuanto "...no existe prueba eficiente que lo vincule con la comisión de la conducta punitiva y no hay mérito para proferir medida de aseguramiento en su contra...". Tal decisión fue impugnada por el defensor de uno de los sindicatos por lo que pasó en apelación a conocimiento del Juzgado Primero Penal del Circuito de Buga.

- A raíz de los mencionados hechos, la empresa decidió despedir a los inculcados, salvo al actor de la tutela por estar éste protegido por fuero sindical. Procedió en cambio a separarlo del cargo de auxiliar de cuartos fríos (Comunicación de 15 de septiembre de 1994), y a despojarlo de funciones indicándole que debía asistir al sitio de trabajo en horario de 7:00 A.M a 12:30 M y de 2:30 a 6:00 P.M y los sábados de 8:00 A.M. a 12 M., por lo cual seguiría recibiendo su salario básico y las correspondientes prestaciones. Así lo ratificó el representante legal de la empresa demandada al rendir declaración en el Despacho que conoció en primera instancia de la acción de tutela, al manifestar que el actor había sido separado temporalmente del cargo, puesto que se encontraba vinculado a una investigación

por robo continuado contra la misma empresa y al señalar que dicha medida se tomaba por razones de seguridad, y porque el fuero sindical que protege al empleado les impedía removerlo.

- En el mismo sentido se expresó el director de personal de la empresa demandada citado a declarar en el proceso de tutela, quien además agregó que la compañía mantendría su decisión por cuanto el señor VELASQUEZ VELEZ no era prenda de garantía en el manejo de productos perecederos, y que hasta ese momento no se había procedido a la cancelación del contrato por gozar éste de fuero sindical, para cuyo levantamiento se adelantaban los trámites pertinentes, de acuerdo con lo dispuesto en el Código Sustantivo del Trabajo.

- Tal decisión, en opinión del actor viola sus derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y al debido proceso, para cuya protección no cuenta con mecanismos de defensa judiciales, dado su estado de indefensión y subordinación respecto de la empresa demandada, por lo que decidió instaurar acción de tutela a través de apoderado contra la empresa “El Recreo Ltda.”, la cual le correspondió conocer al mismo Juzgado Tercero Penal Municipal de Buga.

2. FALLOS QUE SE REVISAN

2.1 Primera instancia.

El Juzgado Tercero Penal Municipal de Buga mediante providencia No. 021 de 30 de diciembre de 1994, resolvió la tutela No. 022 interpuesta a través de apoderado por el Señor SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ contra la empresa “El Recreo Ltda.”, tutelando los derechos al trabajo, a la igualdad y al debido proceso del actor, y ordenándole a la empresa demandada reincorporarlo al ejercicio de las funciones de auxiliar de cuartos fríos, en las mismas condiciones en que las desempeñaba antes de ser sancionado por dicha compañía.

La sentencia proferida se fundamentó en los siguientes argumentos:

2.1.1. En opinión del Juez de conocimiento, de manera evidente el actor había sido colocado por parte de la demandada en una situación laboral irregular, que le impedía ejercer libremente su derecho al trabajo, atentando contra su dignidad y sometiéndolo a una situación ejemplarizante de “escarnio público”, dirigida especialmente a los trabajadores sindicalizados, por lo que, concluye, “...también se estaría violando tangencialmente el

derecho a la libre asociación”.

2.1.2. Señala que el caso estudiado corresponde a la situación prevista en el numeral 4 del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, por tratarse de una acción interpuesta contra una empresa privada por un ciudadano que mantiene con ella una relación de subordinación e indefensión, dada su condición de trabajador de la misma, y por no tener éste ninguna otra acción judicial a la que pueda recurrir para proteger sus derechos.

2.1.3. Destaca que hasta el momento de resolver la acción de tutela el demandante era inocente de los hechos imputados por decisión del Juez Penal Municipal de primera instancia, y que no obstante haber sido impugnada dicha decisión la empresa no podía condenar anticipadamente al demandante, sin incurrir en violación de los derechos de igualdad, honra y buen nombre.

2.1.4. En su criterio las medidas adoptadas por la empresa demandada implican el desconocimiento de su derecho fundamental al trabajo, tal como está previsto en el artículo 25 de la C.P., el cual no puede ser equiparable con una situación en la que se le paga al actor por la mera asistencia física a las instalaciones de la compañía.

2.1.5. Dicho tratamiento, en su opinión, es discriminatorio en relación con sus compañeros de trabajo, vulnerándose con él el derecho a la igualdad de que trata el artículo 13 de la Carta.

2.1.6. Concluye que la empresa demandada se atribuyó funciones que no son de su competencia al juzgar, condenar y sancionar al actor por la presunta comisión de un ilícito, desconociendo el principio de presunción de inocencia consagrado en el artículo 29 de la C.P.; destaca el juez de primera instancia que “...no se puede permitir que se vulneren los derechos fundamentales...en aras de una justicia privada que no se acoge a los formalismos y a los preceptos establecidos en nuestra Constitución Nacional y otras leyes que nos rigen”, por lo que procede a tutelar los derechos al trabajo, a la igualdad y al debido proceso del peticionario.

2.1.7. La decisión del juez de tutela de primera instancia fue impugnada por el apoderado de la empresa demandada a través de escrito de enero de 1994, correspondiéndole al Juzgado Segundo Penal del Circuito de Buga conocer del recurso.

2.2 Segunda instancia.

El Juzgado Segundo Penal del Circuito, mediante sentencia del 7 de febrero de 1995, resolvió revocar en todas sus partes el fallo proferido en primera instancia y en su lugar negar la tutela impetrada, indicándole al señor SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ que el procedimiento idóneo para proteger los derechos que considera amenazados o violados es el previsto en los artículos 114-118 del Capítulo XVI del Decreto -Ley 2158 de 1948, Código de Procedimiento Laboral.

Las razones que arguye el Juez de segunda instancia son las siguientes:

2.2.1. Que de conformidad con lo dispuesto en el numeral 1o. del artículo 6o. del Decreto 2591 de 1991, la acción de tutela solo procede cuando el afectado no dispone de otro medio de defensa judicial, salvo que aquella se utilice como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable; destaca que de acuerdo con los pronunciamientos de la Corte Constitucional, el ser subsidiaria e inmediata son dos de las características esenciales de esta acción, por lo que no es propio de ella reemplazar los procesos ordinarios o especiales que para cada caso prevé la ley. Enfatiza que no es un medio alternativo, adicional o complementario para alcanzar un fin determinado, por lo que en el caso propuesto, en el que el actor alude a la desmejora de sus condiciones laborales, no obstante estar protegido por fuero sindical, como miembro y directivo del sindicato de la empresa demandada, se hace un uso inadecuado de la acción, dado que existe un mecanismo especial y específico para proteger sus derechos, consagrado en los artículos 114 y siguientes del Código de Procedimiento Laboral.

2.2.2. Para el Juez de segunda instancia en el asunto estudiado se está en presencia de un conflicto jurídico de intereses de carácter laboral, por lo que corresponde al juez del trabajo de esa jurisdicción dirimir dicho asunto, de conformidad con las normas que rigen para proteger los derechos del trabajador que goza de fuero sindical, que se considere desmejorado en sus condiciones laborales.

2.2.3. De otra parte, considera improcedente el pedimento de amparo del derecho al trabajo en los términos presentados por el actor, mucho más si se tiene en cuenta que el perjuicio que alega no tiene el carácter de irremediable, pues puede ser protegido y restablecido por la autoridad judicial competente para el efecto.

2.2.4. En síntesis, el juez de segunda instancia consideró que la tutela era improcedente dada la existencia de un mecanismo alternativo de defensa judicial, como es la acción consagrada para los trabajadores protegidos con fuero sindical, en los artículos 114 y siguientes del Código de Procedimiento Laboral.

3. COMPETENCIA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en armonía con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto-Ley 2591 de 1991, la Sala es competente para revisar las sentencias en referencia.

4. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

4.1 La Protección del Derecho al Trabajo en un Estado Social de Derecho

El Estado social de derecho se constituye, entre otros, con el objetivo de superar el individualismo que caracterizó el liberalismo clásico, centrándose para ello en la atención preferente a los llamados derechos sociales, sobre cuya realización aspira a consolidar un Estado de bienestar. Tal concepción implica la necesidad de que dichos derechos se concreten y se hagan efectivamente vigentes a través de su protección formalizada e institucionalizada en el ordenamiento jurídico positivo, y paralelamente se propicie para todos los individuos la realización efectiva y material de esos derechos; esto es, su realización práctica.

El derecho al trabajo, consagrado en nuestra C.P. en el artículo 25, hace parte de esos derechos sociales, pues además de contribuir a un proceso de efectiva nivelación e igualdad socio-económica de los asociados, dignifica y permite la realización del individuo como agente protagónico en los procesos de desarrollo del núcleo social al que pertenece, mucho más si se tiene en cuenta que en la sociedad contemporánea la destreza o el dominio de un saber específico constituye elemento esencial de la identidad y del reconocimiento de la persona. Así lo ha expresado la Corte Constitucional:

“En este momento de la cultura mundial y del sentimiento nacional, parece innecesario destacar la importancia del trabajo y bastará decir que hace mucho dejó de ser una mercancía sujeta a los mecanismos del quehacer económico para convertirse en atributo de

la personalidad jurídica, un valor de la existencia individual y comunitaria y un medio de perfeccionamiento del ser humano y de la sociedad toda, que no podría existir sin él.” (Corte Constitucional. Sent.jul.14/92).

4.2 El Derecho al Trabajo y su Relación con los Demás Derechos Fundamentales

El derecho al trabajo en un estado social de derecho como el colombiano, trasciende la definición que de él mismo da el ordenamiento jurídico, se erige como un derecho-deber, como un derecho fundamental, cuyo alcance, según lo ha expresado esta Corporación:

“...no está dado por su mera definición, sino por la relación que existe entre ellos y el resto de los contenidos de la Carta. Así las cosas el derecho al trabajo debe interpretarse en estrecha relación con los principios de igualdad, libertad y dignidad humana.” (C. Const., Sent. dic 14/92, C-606).

Teniendo entonces como presupuestos básicos los anteriormente expuestos, se trata de determinar, en el caso analizado, si la medida adoptada por la empresa demandada de separar al actor de las funciones que venía desempeñando como auxiliar de cuartos fríos, sin asignarle ninguna otra, por estar éste vinculado a un proceso penal, vulnera o no los derechos fundamentales al trabajo, a la igualdad y al debido proceso.

4.2.1. El Derecho al Trabajo

En primer lugar, si el derecho al trabajo es un valor fundamental de la existencia individual y comunitaria y un medio de perfeccionamiento del ser humano, no basta con el otorgamiento nominal de un empleo para que el derecho se entienda efectiva y materialmente realizado, es esencial que las condiciones en que se desarrolla la relación laboral correspondan con el debido respeto a la libertad, igualdad y dignidad del trabajador, lo que implica que contemple la realización de una determinada labor física o intelectual que demande del individuo el desarrollo de sus capacidades específicas, viabilizando su perfeccionamiento y la posibilidad de aportar al desarrollo de un proceso productivo o al cumplimiento de un objetivo en condiciones dignas y justas.

Sobre el particular la Corte Suprema de Justicia se ha manifestado de la siguiente manera:

“Orden de no prestar servicios. Conviene aclarar que conforme al ordenamiento laboral colombiano, es absolutamente erróneo presumir, como lo hizo el ad-quem, la ilicitud de toda disposición patronal tendiente a exonerar al empleado de prestar servicios. Al contrario, conforme al artículo 23, literal b) del C.S.T. en el contrato de trabajo el patrono tiene la facultad de poder exigir al trabajador ‘...el cumplimiento de órdenes en cualquier momento, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo...’ En otras palabras aquél dispone sobre la utilización o no de la fuerza de trabajo de éste. Además el artículo 140 ibídem, reconoce expresamente la posibilidad jurídica de que el empleador disponga que el trabajador no preste servicios en vigencia del vínculo laboral.

“Es obvio, que lo anterior no significa que siempre que el patrono decida que su empleado se abstenga de laborar esté obrando conforme a la ley, pues dependerá de las particulares circunstancias de cada caso, tales como la clase de vínculo laboral, la forma de retribución del trabajador, el modo como se imparta la misma orden, los motivos y las consecuencias de ésta. Así, no sería lícito disponer el paro del trabajador si ello atenta contra su dignidad personal o sus demás derechos laborales.” (Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, sentencia de diciembre 10/87).

En el caso que se revisa, para determinar si la medida adoptada atenta o no contra la dignidad o demás derechos laborales del trabajador, es procedente analizarla según el propósito que realmente la motivó: la posibilidad es que se haya fundamentado en el legítimo derecho que le asiste al patrono de salvaguardarse de continuar siendo víctima de la comisión de un ilícito en el que presuntamente venía incurriendo el actor y en la desconfianza que se generó en él sobre su idoneidad para continuar desempeñando el cargo de auxiliar de cuartos fríos, dada la imposibilidad de proceder a cancelar el contrato de trabajo por gozar éste de fuero sindical; si ello fuere así no hay duda que el patrono tiene todo el derecho a proteger el patrimonio de su empresa, el cual no se puede poner en peligro so pretexto de la salvaguardia de una dignidad del trabajador que se encuentra tan cuestionada por la investigación que se le adelanta, y que ha llegado hasta el punto de ser objeto de una medida de aseguramiento.

4.2.2 El derecho a la igualdad

De conformidad con las pruebas recopiladas por los jueces de primera y segunda instancia que conocieron el proceso de acción de tutela, la decisión de la demandada se originó en el hecho de que el actor se encuentra vinculado a un proceso judicial por hurto continuado, y en la imposibilidad de la empresa de despedirlo, como si lo hizo con otros implicados, por estar el demandante protegido con fuero sindical.

Se verifica en el expediente la intención expresa de la demandada de proceder al despido del trabajador una vez obtenga la autorización para levantar el fuero, según se desprende de las declaraciones de sus representantes, gerente y director de personal, dada la desconfianza que generó en ellos la acusación de que fue objeto el trabajador por parte de algunos de los sindicatos. Sin embargo, llama la atención que no se allega prueba alguna que indique que el patrono haya procedido conforme lo dispuesto en los artículos 114-118 del Código de Procedimiento Laboral, los cuales señalan el procedimiento a seguir para tramitar este tipo de autorización, y en cambio si haya colocado al actor en una situación irregular, tal como la que surge de no asignarle funciones, obligándolo a permanecer sin cumplir actividad alguna en un espacio destinado al desarrollo de un proceso productivo, en el cual cada funcionario cumple una tarea específica, que contribuye a materializar el objeto social de la compañía.

En este punto es pertinente señalar la doctrina del Tribunal Europeo de los Derechos Humanos sobre el derecho a la igualdad, citada en sentencia de esta Corporación:

“Justificación objetiva y razonable....toda desigualdad no constituye necesariamente una discriminación; la igualdad solo se viola si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable, y la existencia de dicha justificación debe apreciarse según la finalidad y los efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida.” (C.Const., Sent. jun.19/92, T-422.M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz).

La Sala considera que el patrono está legitimado para adoptar medidas tendientes a proteger su patrimonio, y que bajo ninguna circunstancia está obligado a mantener al actor en un puesto de trabajo determinado, mucho menos si éste no goza de su confianza para desempeñarlo; así incluso lo prevé el contrato de trabajo celebrado entre la empresa y el demandante, en cuya cláusula octava se establece: “ ...El trabajador se obliga a aceptar los

cambios de oficio que decida el patrono dentro de su poder subordinante, siempre que se respeten también las condiciones laborales del trabajador y no se le causen perjuicios.”

Todo indica que la orden que le impartió la empresa al actor, de mantenerse ocioso durante la jornada de trabajo pudiendo haberle asignado otras funciones, tiene como finalidad, protegerse de la posible comisión de un ilícito, y de abstenerse de ubicarlo en un puesto de trabajo para el cual no le tiene confianza. En consecuencia, se reconoce la legitimidad de las medidas del patrono para defender su patrimonio, y se concluye que no hay vulneración del derecho del trabajo ni de la igualdad, por tratarse de un caso en que no puede justificarse una reubicación laboral dadas las circunstancias objetivas y subjetivas en que se ha colocado el trabajador, y que se han señalado anteriormente.

4.2.3 El Debido Proceso

En el caso objeto de revisión, es innegable que la honorabilidad y buen nombre del actor fueron puestos en entredicho por las acusaciones de que fue objeto por parte de los compañeros sindicados del ilícito. Vale anotar que el juez de primera instancia no encontró mérito para vincularlo al proceso, medida que fue impugnada por el apoderado de la demandada, por lo que pasó a consideración del Juez Primero Penal del Circuito de Buga quien revocó dicha decisión, decretando medida de aseguramiento para el actor como uno de los presuntos autores materiales del ilícito; ello demuestra la convicción de la demandada sobre la responsabilidad del actor en los hechos y su interés porque la justicia penal así lo determine, lo cual no es cuestionable.

Se aclara que sólo una vez termine el proceso penal que se adelanta, si se concluye que el actor es responsable de los hechos que se le imputan, la demandada podrá dar aplicación a lo dispuesto en el literal g) del artículo 61 del C.S. del T.

La Sala comparte los criterios que motivaron la revocación que ordenó el juez de segunda instancia, por cuanto ellos señalan que existe un conflicto de intereses laborales para el cual la ley prevé una acción específica que debe dirimir el juez especializado, conforme a las competencias consagradas claramente en la ley, y que no permite que la acción de tutela se convierta en un instrumento alternativo, complementario o adicional de los procesos judiciales ordinarios.

En consecuencia, se confirmará el fallo proferido por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Buga que revocó el de primera instancia y negó la tutela, sin que se afecten los derechos relativos al fuero sindical, respecto del cual deban cumplirse los procedimientos de ley, que protegen adecuadamente los derechos del actor.

En virtud de lo expuesto, la Sala No. Ocho de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE

Primero. CONFIRMAR el fallo proferido el 7 de febrero de 1995, por el Juzgado Segundo Penal del Circuito de Buga, por medio del cual se revocó la sentencia del Juzgado Tercero Penal Municipal de la misma ciudad y en su lugar negó la tutela impetrada por el señor SIGIFREDO VELASQUEZ VELEZ.

Segundo. ORDENAR que por la Secretaría General de esta Corporación, se comunique esta providencial al Juzgado Tercero Penal Municipal de Buga, en la forma y para los efectos previstos en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

