

Sentencia No. T-362/95

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR/IUS VARIANDI/JORNADA
LABORAL-Modificación

El cambio repentino de la jornada laboral del trabajador por parte del empleador resultará legítimo siempre que este se produzca de buena fe y no tenga como finalidad directa lesionar los derechos fundamentales del trabajador. El ius variandi, desde una perspectiva constitucional no autoriza al empleador para ejercitar su poder de mando de manera arbitraria. Los patronos hicieron uso adecuado de una facultad contractual - reflejo de la subordinación del trabajador frente al empleador - que les permitía modificar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del gimnasio. En el presente caso, podrá existir incompatibilidad entre los estudios y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, pero no una actitud contraria al respeto que hacia los derechos fundamentales del trabajador debe observar todo empleador.

Agosto 10 de 1995

REF: Expediente T-67994

Actor: MAURICIO TOVAR PRIETO

Magistrado Ponente:

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Tema:

-Conflictos laborales y jurisdicción constitucional

- Derechos fundamentales del trabajador y su relación con el ejercicio de los poderes de dirección del empresario o empleador

- **ius variandi**

La Sala Tercera de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados Eduardo Cifuentes Muñoz, Carlos Gaviria Díaz y José Gregorio Hernández Galindo, ha pronunciado

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN

la siguiente

S E N T E N C I A

En el proceso de tutela N° T-67994 promovido por el señor MAURICIO TOVAR PRIETO contra los señores ABSALON y SERGIO HURTADO ÁNGEL.

ANTECEDENTES

1. El 22 de julio de 1994, Mauricio Tovar Prieto ingresó a trabajar, como instructor de pesas, al Gimnasio Americano de Medellín, de propiedad de los señores Sergio y Absalón Hurtado Ángel.

2. El 31 de enero de 1995, Tovar Prieto instauró acción de tutela ante el Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín, contra los señores Absalón y Sergio Hurtado Ángel, por considerar amenazados sus derechos al libre desarrollo de la personalidad (C.P., artículo 16), al trabajo (C.P., artículo 25), a la escogencia de profesión u oficio (C.P., artículo 26), al aprendizaje (C.P., artículo 27), al mínimo de garantías laborales (C.P., artículo 53), a la formación y habilitación profesional y técnica (C.P., artículo 54) y a la educación (C.P., artículo 67).

El actor manifiesta haber condicionado la aceptación del empleo, a que el horario asignado no interfiriera con sus horas de estudio nocturno en el Instituto Colombo Iberoamericano. Afirma, que durante seis meses laboró y estudió en forma paralela, sin ninguna queja por parte de sus empleadores. Precisa que sólo en época de vacaciones y de común acuerdo, trabajaba en horarios nocturnos.

Desde finales de 1994, dice haber sido objeto de persecución laboral por parte de los hermanos Hurtado Ángel. Esta persecución - señala - se inició a raíz de una queja que interpuso en el mes de diciembre de 1994 ante la Oficina del Trabajo contra sus empleadores, para lograr el pago de unos salarios adeudados. Añade que la persecución laboral se manifestó en un cambio intempestivo de los horarios de labores, de manera tal que la nueva jornada le impedía continuar con sus estudios de programación de computadores en el Instituto Colombo Americano. Sostiene que ha intentado conciliar el cambio de horario con sus empleadores, lo que ha resultado imposible. Por el contrario, uno de los propietarios le ha manifestado que si no se retira de los estudios, el gimnasio deberá prescindir de sus servicios, mientras el otro socio le "amenaza con abogados" para que renuncie, y lo acosa con el trabajo increpándole constantemente "lo mal que lo hace".

En su demanda, el actor manifiesta que el cambio abrupto de los horarios de trabajo le obliga a tomar una decisión inmediata que implicaría, bien el retiro del lugar de trabajo debiendo pagar a los patronos el respectivo preaviso, o el abandono de sus estudios, perdiendo el dinero correspondiente a la matrícula así como la oportunidad de superación a la que tiene derecho. Al respecto señala: "lo único que a mi me queda es el estudio y laborar incondicionalmente donde me acepten con mi estudio y buscar horarios adecuados que yo pueda cumplir, y aquí en este gimnasio fue donde me aceptaron todo (...). Lo único que yo quiero es estudiar y trabajar a la vez".

Solicita que se ordene a los demandados cesar en su persecución y respetar su horario de estudio o, de no ser esto posible, que se le reconozca el despido indirecto con la consecuente indemnización.

3. El Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín, decretó y practicó los testimonios de los hermanos Hurtado Ángel, quienes negaron la existencia de algún pacto mediante el cual se hubieran supeditado los horarios de trabajo del señor Tovar Prieto a sus estudios. Precisaron que en el contrato de trabajo se encuentra consagrada expresamente una cláusula que permite la variación del horario del trabajador según las necesidades del gimnasio.

4. Mediante providencia de febrero 16 de 1995, el Juez de tutela negó la protección solicitada, al considerar que se trataba de un conflicto surgido de un contrato de trabajo, que debía ser resuelto por la jurisdicción laboral, según lo dispuesto por el artículo 2° del Código de Procedimiento Laboral (Decreto 4133 de 1948). Concluyó que la acción de tutela resultaba improcedente por existir otros medios judiciales de defensa. De igual modo, agregó que del expediente no se deducía la interposición del recurso como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio

irremediable, por lo que la acción tampoco era procedente bajo esta modalidad.

5. Impugnada la anterior providencia, el Tribunal Superior de Medellín la confirmó en todas sus partes, mediante decisión del 10 de marzo de 1995. El fallador de segunda instancia reiteró lo dicho por el a-quo en cuanto a la subsidiariedad de la acción de tutela, e indicó además, que este caso no encajaba en ninguna de las hipótesis de procedencia de la acción contra particulares contempladas en el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991.

Adicionalmente, consideró que "el ente empleador al determinar condiciones para el correcto desenvolvimiento o desarrollo de su objeto, puede modificar horarios a sus dependientes, establecer reglamentos internos de trabajo, incluso cambiar el domicilio, etc., y su conducta sigue siendo legítima".

La anterior decisión fue enviada a la Corte Constitucional para su eventual revisión.

6. Mediante auto de junio 5 de 1995, la Sala Tercera de Revisión resolvió: (a) ordenar al Instituto Colombo Iberoamericano de Medellín el envío de un informe en el que consten las fechas de iniciación y terminación de los períodos de estudio cursados por Mauricio Tovar Prieto, y el horario de los mismos; (b) ordenar a los señores Sergio y Absalón Hurtado Ángel la remisión de una relación detallada de los horarios de trabajo asignados a Mauricio Tovar Prieto desde el mes de junio de 1994.

7. El Instituto Colombo Americano emitió constancia en la que certifica que Mauricio Tovar Prieto cursó y aprobó dos semestres de programación de computadores y se matriculó para cursar el tercer nivel durante el semestre enero-junio de 1995, en el horario de 6:00 p.m. a 9:00 p.m. de lunes a jueves.

8. A su turno, los señores Hurtado Ángel enviaron a la Corte la relación de los horarios de trabajo asignados al señor Mauricio Tovar Prieto desde el mes de octubre de 1994 hasta el 9 de marzo de 1995, fecha en la que se presentó la terminación de la relación laboral. En el documento aparece que el señor Tovar laboró de octubre 3 a diciembre 12 de 1994, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. y los sábados de 9 a.m. a 2 p.m. A partir del 12 de diciembre y hasta el 19 de enero de 1995, su jornada de lunes a viernes era de 8 a.m. a 6 p.m. y los sábados de 9 a.m. a 2 p.m. Desde enero 19 y hasta marzo 9 de 1995, laboró de lunes a viernes, de 8 a.m. a 1 p.m. y de 5 p.m. a 8 p.m., y los sábados de 9 a.m. a 2 p.m. El cambio de horario en el mes de enero, fue notificado el día 19 del mismo mes (fol. 18).

FUNDAMENTOS

1. El actor entabla la acción de tutela para reclamar protección a sus derechos fundamentales al libre desarrollo de la personalidad, al trabajo, a la escogencia de profesión u oficio, al aprendizaje, al mínimo de garantías laborales, a la formación y habilitación profesional y técnica, y a la educación. Señala que la causa de la vulneración radica en la modificación unilateral y sorpresiva por parte de sus empleadores, del contrato de trabajo, en lo que concierne a la jornada laboral, lo que afecta su posibilidad de continuar sus estudios.

2. Para los jueces de tutela de primera y segunda instancia, el amparo constitucional es improcedente, en razón del carácter estrictamente laboral del conflicto. En su concepto, debe darse aplicación al artículo 2° del Código de Procedimiento Laboral, según el cual la jurisdicción ordinaria es la competente para el conocimiento de las controversias surgidas entre empleadores y trabajadores, con ocasión de los contratos de trabajo.

3. La Sala considera igualmente que la tutela no puede convertirse en un mecanismo al que se apele para pretermitir la jurisdicción y los procedimientos judiciales ordinarios. No obstante, resulta necesario realizar algunas precisiones sobre la procedencia de la acción de tutela respecto de los conflictos que puedan generarse en torno a una relación laboral.

3.1 La Constitución Política, como norma de normas, irradia el ordenamiento jurídico de manera tal que las disposiciones que la integran proyectan su eficacia a todos los ámbitos jurídicamente relevantes. Dentro de su radio de acción, la Carta penetra las relaciones de trabajo y, en este sentido, vincula tanto a los órganos públicos que intervienen en este campo, como a los sujetos privados - empleadores y trabajadores -, con el cumplimiento de un conjunto de principios y reglas constitucionales que tienden a su protección.

Si las normas constitucionales se proyectan a las relaciones de trabajo, no puede afirmarse que el estudio de un asunto de esta naturaleza se realiza exclusivamente desde la órbita del derecho laboral. Un conflicto surgido en el ámbito del contrato de trabajo, elevado al conocimiento del juez constitucional debe ser analizado, antes de adoptar cualquier decisión, desde la perspectiva constitucional a fin de determinar si el caso concreto reviste relevancia constitucional, requisito necesario, aunque no suficiente para la procedencia de la acción de tutela.

3.2 La modificación unilateral de la jornada laboral de un trabajador, en principio, carece de relevancia constitucional y debe ser ventilado ante la jurisdicción ordinaria. Sin embargo, el inesperado cambio de la jornada diurna a nocturna podría ser el efecto de la utilización abusiva de la libertad de empresa que otorga la Constitución al empleador y comprometer, en consecuencia, el derecho fundamental a la educación del trabajador que se ha matriculado en un curso técnico en el horario nocturno. En estas circunstancias, el trabajador se verá súbitamente forzado a la disyuntiva de escoger entre su trabajo o la oportunidad de estudio. En este último evento, además, deberá sujetarse al obligado preaviso. La posible utilización excesiva de una libertad constitucional y la virtual afectación de un derecho fundamental, otorga relevancia constitucional al caso que se estudia y, por ende, la sala se ocupará de establecer si en verdad la misma se verificó.

El juez constitucional debe distinguir entre los aspectos puramente laborales y los constitucionales que hacen relación al estudio de la conducta de una de las partes y a sus efectos sobre los derechos fundamentales de la otra. En la presente cuestión la presunta persecución laboral y los virtuales intentos de despido indirecto, revisten visos de mera legalidad. Desde el punto de vista constitucional, en cambio, resulta pertinente determinar si es legítima la conducta del empleador o si por el contrario su decisión lesiona el derecho fundamental a la educación del trabajador, cuando intempestiva y unilateralmente modifica su horario de trabajo, obligándole a renunciar a su empleo o a su estudio, esto es, colocándole en el dilema de sacrificar uno de estos dos derechos (trabajo y educación).

3.3 Empero, no todo asunto que por su contenido material tenga relevancia constitucional, puede ser tramitado a través de la acción de tutela. Para ello se requiere, en primer término, que no exista otro mecanismo de defensa judicial o que, de existir, la acción se interponga para evitar un perjuicio irremediable.

En el presente caso, existen medios judiciales ordinarios para definir el conflicto que surge en torno al cambio de la jornada de trabajo - para determinar, por ejemplo, si se trató de un despido indirecto o si se asiste simplemente a la utilización legítima de una facultad del empleador -, pero ninguno de ellos posee la eficacia de la acción de tutela para brindar protección a los derechos

fundamentales virtualmente comprometidos. Como lo ha reiterado la Corte Constitucional, la mera existencia de otra vía judicial no es razón suficiente para excluir al juez de tutela del conocimiento del caso, pues se requiere que el otro mecanismo sea efectivo para brindar la protección a los derechos conculcados.

Por lo tanto, se tornaba necesario establecer, antes de negar la acción de tutela, si los medios ordinarios de defensa podían efectivamente evitar la amenaza que según el actor se cernía sobre su derecho.

Finalmente, el juez de tutela debe determinar si la protección solicitada puede otorgarse como mecanismo transitorio. La Corte ha aceptado la procedencia de la acción de tutela, como mecanismo transitorio, a fin de conjurar el perjuicio irremediable que se deriva para el trabajador cuando su empleador lo coloca en la disyuntiva de abandonar el estudio o renunciar al contrato de trabajo[1].

3.4 Aún si se acepta que el caso tiene relevancia constitucional, y que la acción de tutela resulta procedente para evitar un perjuicio irremediable, es necesario definir si se trata de un asunto en el cual procede la acción de tutela contra un particular.

Al respecto el Tribunal Superior de Medellín, señala: "La Tutela contra particulares consagrada en los nueve numerales del artículo 42 del Decreto 2591 de 1991 que como se dijo tienen interpretación restrictiva, de la simple lectura de ellos se concluye que la pretensión del quejoso en ninguno de ellos se encuadra".

La Sala no comparte el razonamiento del juez de tutela de segunda instancia. Reiteradamente la Corte Constitucional ha sostenido que las relaciones laborales constituyen un caso típico de subordinación entre particulares.

Por las razones anteriores, la Sala se aparta de las decisiones de primera y segunda instancia que niegan la acción de tutela impetrada por razones formales y, en consecuencia, procede a estudiar el problema material o de fondo que plantea la demanda.

4. Se pregunta la Corte si viola el derecho a la educación de un trabajador, el empleador que, haciendo uso de una cláusula expresa del contrato del trabajo que lo autoriza para variar el horario de labores con miras a cubrir las necesidades del servicio, modifica unilateralmente y de manera repentina la jornada de un trabajador obligándole a optar entre el puesto de trabajo y el estudio.

5. La sentencia de segunda instancia, pese a confirmar la decisión del a-quo en el sentido de negar la procedencia de la acción por razones formales, realiza sumarias consideraciones de fondo que le sirven para concluir que la actitud del empleador no puede ser objeto de reproche alguno dado que simplemente hizo uso de una facultad discrecional otorgada por la ley. La sentencia de instancia, señala: "(E)l ente empleador al determinar condiciones para el correcto desenvolvimiento o desarrollo de su objeto, puede modificar horarios a sus dependientes, establecer reglamentos internos de trabajo, incluso cambiar el domicilio, etc., y su conducta sigue siendo legítima".

Las consideraciones del Tribunal de instancia se apoyan, en el fondo, en el ius variandi que, consiste, en la facultad que tiene el patrono para alterar unilateralmente aspectos no sustanciales de la relación laboral.

En efecto, en la relación laboral, el trabajador se encuentra en una situación de dependencia jurídica frente al empleador. Una de las manifestaciones más importantes de dicha subordinación es el poder directivo que el ordenamiento laboral le atribuye al empleador, el cual incluye el *ius variandi*. El empleador está facultado por el derecho laboral para ordenar las condiciones de trabajo, dirigir y vigilar su ejecución. En principio, las órdenes o directrices que imparta el empleador y que se encuentren dentro de los términos del contrato laboral, deben ser entendidas como manifestaciones legítimas del poder de dirección propias del empresario o empleador y en esa medida vinculan al trabajador.

Sin embargo, el poder de dirección del empleador se encuentra limitado tanto por el ordenamiento laboral como por la Constitución. Desde una perspectiva constitucional, el ejercicio del poder de dirección del empleador sólo es legítimo si éste no se dirige a violar de manera directa los derechos fundamentales del trabajador, en cuyo caso obraría de mala fe. Las ordenes o directrices impartidas por el empleador enderezadas a lesionar los derechos fundamentales de los trabajadores, se convierten en un abuso de su facultad de dirección.

6. El hecho de que el empleador deba respetar los derechos fundamentales del trabajador no le obliga a someterse a las variaciones de aquellas cláusulas contractuales válidamente pactadas y cuyo contenido se ajuste al texto constitucional, cada vez que su ejecución legítima interfiera indirectamente con alguno de los derechos que la constitución garantiza como ciudadano al trabajador. Si el trabajador y el empleador convienen determinadas condiciones lícitas para la ejecución del trabajo y éstas se ajustan al contenido de la Carta, así en un momento dado materialmente limiten de alguna manera el ejercicio de ciertos derechos que pertenecen al trabajador en su condición de ciudadano, como el derecho a la recreación o a la educación, no por ello el empleador debe, en aras de un imperativo constitucional inexistente, atenerse a las modificaciones unilaterales que le imponga el trabajador y someterse a la variación de las cláusulas contractuales pactadas o verse en la necesidad de no ejecutarlas.

De lo contrario, se trasladaría sin justificación alguna al empleador el deber prestacional, que sólo compete a los poderes públicos, de realizar efectivamente los derechos fundamentales que la Constitución le otorga al trabajador como individuo, debiendo adecuar el funcionamiento y actividad de su empresa a las necesidades que fuera de ella tenga el trabajador, en orden a realizar plenamente y a su conveniencia el ejercicio de sus derechos.

7. Está probado que el señor Mauricio Tovar Prieto suscribió un contrato de trabajo a término fijo con los señores Sergio y Absalón Hurtado Ángel, en cuya cláusula cuarta se lee (fol. 12): "El trabajador se obliga a laborar la jornada ordinaria en los turnos y dentro de las horas señaladas por el empleador, pudiendo hacer éste ajustes o cambios de horario cuando lo estime conveniente". Esta disposición fue reiterada, al final del contrato, en manuscrito que reza (fol. 13): "los horarios de trabajo están de acuerdo a las necesidades del gimnasio".

En el contenido de las cláusulas contractuales que se reproducen no riñe con norma constitucional alguna, pues simplemente se trata del acuerdo explícito sobre una de las manifestaciones del poder de mando o dirección que el ordenamiento reconoce al empresario. En estas condiciones no pasa desapercibido a la Sala que el trabajador prestó su consentimiento, libre de todo vicio, y se sometió a que su horario de trabajo pudiera ser modificado discrecionalmente por los empleadores, de acuerdo con las necesidades de la empresa, razón por la cual era previsible que una variación de su horario de trabajo pudiera afectar los estudios que adelantaba.

El cambio repentino de la jornada laboral del trabajador por parte del empleador resultará

legítimo siempre que este se produzca de buena fe y no tenga como finalidad directa lesionar los derechos fundamentales del trabajador. El ius variandi, desde una perspectiva constitucional no autoriza al empleador para ejercitar su poder de mando de manera arbitraria.

Ahora bien, en el caso que se estudia no se ha demostrado que el empleador hubiese utilizado de manera excesiva su facultad de mando o dirección, o que hubiese actuado de mala fe, con la intención de lesionar los derechos fundamentales del trabajador. Por el contrario, las pruebas que reposan en el expediente demuestran que el gimnasio amplió su horario a jornada continua de lunes a viernes de 6 de la mañana a 8:30 de la noche, especialmente en la unidad encargada del entrenamiento de pesas en la cual se desempeñaba como instructor el señor Tovar. La ampliación del horario para la prestación del servicio pudo razonablemente hacer surgir la necesidad de variar la jornada de trabajo del personal.

De otra parte, no existe ningún elemento fáctico para asociar el cambio de jornada a un designio arbitrario. No aparece probado que los propietarios del gimnasio contaran con personal suficiente para enfrentar sus necesidades sin modificar el horario de trabajo del actor.

La pretensión del demandante, de prosperar, llevaría a extremos inaceptables el principio de vinculación de todos a la Constitución (C.P., artículos 4° y 6°). Los derechos y libertades garantizados por la Carta son un componente esencial del orden público, contra el que no puede atentar ninguna estipulación contractual, so pena de nulidad (C.C., artículos 1519 y 1741; C.S.T., artículo 14). No obstante, de este aserto no puede seguirse que la apelación a estos derechos y libertades por una de las partes contratantes, pueda servir para imponer a la otra las modificaciones de la relación contractual que considere oportunas y convenientes.

La Sala considera pertinente señalar que de las pruebas que reposan en el expediente se puede afirmar que los hermanos Hurtado Ángel no vulneraron el ejercicio del derecho a la educación del señor Mauricio Tovar Prieto. Únicamente hicieron uso adecuado de una facultad contractual - reflejo de la subordinación del trabajador frente al empleador - que les permitía modificar los horarios de trabajo de acuerdo con las necesidades del gimnasio. En el presente caso, podrá existir incompatibilidad entre los estudios de Mauricio Tovar Prieto y el cumplimiento de sus obligaciones laborales, pero no una actitud contraria al respeto que hacia los derechos fundamentales del trabajador debe observar todo empleador.

Sólo por las razones antes expuestas, la Sala Tercera de Revisión confirmará las sentencias de primera y segunda instancia.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Tercera de Revisión,

RESUELVE:

PRIMERO.- CONFIRMAR, por las razones expuestas, la sentencia del Tribunal Superior de Medellín, del 10 de marzo de 1995.

SEGUNDO.- LIBRESE comunicación al Juzgado Séptimo Civil del Circuito de Medellín con miras a que se surta la notificación de esta providencia, según lo establecido en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado Ponente

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

(Sentencia aprobada por la Sala Tercera de Revisión, en la ciudad de Santa Fe de Bogotá, D.C., a los diez (10) días del mes de Agosto de mil novecientos noventa y cinco (1995)).

[1] ST-108 de 1993. M.P. Fabio Morón Díaz.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

