

SU519-97

Sentencia SU-519/97

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

SUBORDINACION-Elemento de la relación laboral

La subordinación es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, específicamente del contrato de trabajo celebrado entre particulares, y por lo tanto siempre que se tenga la evidencia de uno de tales vínculos, se tiene el elemento suficiente para promover, desde el punto de vista de su procedibilidad, acción de tutela por violación de derechos fundamentales del trabajador.

TRABAJO-Especial protección estatal

Especial protección estatal merece el trabajo en todas sus modalidades, como lo establece sin rodeos el artículo 25 de la Constitución Política. Ella radica, entre otros aspectos, en la verificación, por vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los patronos públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Alcance

DERECHO A LA REMUNERACION/PRINCIPIO DE REMUNERACION PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO-Implicaciones/SALARIO-Aumentos periódicos sin distinciones

Es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral. Esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono. El patrono no puede fijar

de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones. Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros.

PRINCIPIO DE IGUALDAD-Igual trato para idéntica situación/PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Alcance/TRATAMIENTO DIFERENCIADO-Justificación objetiva y razonable

El artículo 53 de la Constitución señala perentoriamente principios mínimos que el legislador debe tener en cuenta cuando dicte las normas integrantes del Estatuto del Trabajo y uno de ellos es justamente aquel según el cual todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, aspecto éste último que se expresa, como lo ha venido sosteniendo la Corte, en términos de igualdad: “a trabajo igual, salario igual”. La norma constitucional, además de estar encaminada a la protección especial del trabajo en condiciones dignas y justas, es un desarrollo específico del principio general de la igualdad, inherente al reconocimiento de la dignidad humana, que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación aunque admite la diversidad de reglas cuando se trata de hipótesis distintas. Toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.

DERECHO A LA IGUALDAD SALARIAL-Nivelación

INDEXACION-Sumas debidas

Referencia: Expediente T-126842

Acción de tutela incoada por Zoraida Toro Sanchez contra “T.A.S. Comunicaciones S.A.”

Magistrado Ponente:

Dr. Jose Gregorio Hernández Galindo

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los quince (15) días del mes de octubre de mil novecientos noventa y siete (1997).

Revisa la Corte el fallo proferido por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá el 27 de febrero de 1997.

I. INFORMACION PRELIMINAR

En aplicación del artículo 54A del Acuerdo 01 de 1996, que adicionó el Reglamento de la Corporación, se ocupa la Sala Plena de la Corte Constitucional en el estudio del caso en referencia, traído a ella con el objeto de unificar jurisprudencia.

El expediente fue repartido inicialmente a la Sala Quinta de Revisión de la Corte, la cual consideró pertinente la definición de la Plenaria acerca de puntos específicos, relativos a la viabilidad de la acción de tutela para reclamar nivelaciones salariales.

El caso tuvo origen en la acción promovida por ZORAIDA TORO SANCHEZ, operadora telefónica que presta sus servicios a la empresa "T.A.S. Comunicaciones S.A.", por estimar que ésta viene vulnerando sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y a la libertad, y en cuanto, a su juicio, con la política salarial aplicada por la compañía, ha sido violado el artículo 53 de la Constitución Política.

En su escrito, la accionante relató los hechos en los que se origina su reclamo de la siguiente manera:

- "1.Entré a trabajar en la Empresa T.A.S COMUNICACIONES S.A., el día 12 de abril de 1982.
2. En la actualidad y desde hace unos cuatro años, me desempeño como Operadora 3.2, cargo que igualmente desempeñan 5 o 6 personas más.
3. En la actualidad devengo la suma de \$200.000,00, tal como consta en el memorando de fecha enero 15 de 1997.
4. Las demás operadoras 3.2 en la actualidad devengan la suma de \$294.756,00 mensual, tal como consta en los memorandos de la misma fecha, enviados a otras trabajadoras y que anexo al presente escrito.

5. Las otras personas que se desempeñan en el mismo cargo, son personas que realizan el mismo trabajo que la suscrita, en las mismas condiciones y en las mismas circunstancias.

6. En lo que sí hay diferencia, además del sueldo, es que las demás personas llevan relativamente poco tiempo en la Empresa y se acogieron a la Ley 50 de 1991, mientras que la suscrita tiene quince años en dicha Empresa y no me acogí a la Ley 50 de 1991.

7. Los funcionarios de la Empresa, de diferentes maneras, me vienen presionando para que me acoja a la Ley 50 de 1991, pero como quiera que económicamente no me conviene, han optado finalmente por hacer una discriminación salarial, diciéndome que si me acojo a la Ley 50 de 1991 obtendré las mismas prerrogativas salariales de mis compañeras.

8. En una oportunidad la Gerencia me entregó una carta para que la firmara pasándome al nuevo régimen, cosa que me negué, entonces he tenido problemas en la rotación de turnos e igualmente se me suspendió el trabajo en los dominicales.

9. La Dra. ISABEL VICTORIA DE PLAZA, Gerente de la Empresa, a comienzos de año me dijo que qué había pasado con la Ley 50, a fin de poder hacerme una nivelación salarial, pues que antes debía tener \$175.000,00, pero que de todas maneras me habían hecho una gracia en un pequeño aumento de \$10.000.00.

10. Estas presiones a la suscrita, de igual manera las viene haciendo contra la señora BARBARA RODRIGUEZ, quien lleva 21 años de servicios y tampoco ha querido acogerse a la Ley 50 de 1991.

11. Las conductas asumidas en mi contra por parte de la Empresa a la cual presto mis servicios son violatorias de mis derechos fundamentales y de claras normas y tratados internacionales que protegen el derecho al trabajo, a la libertad y al principio de una remuneración igual a trabajos iguales, además de constituirse en una discriminación a mi condición de ser, de mujer y de trabajadora”.

Solicitó que le fueran tutelados los enunciados derechos fundamentales y que se ordenara a la Empresa cesar toda forma de presión contra ella tendiente a que se acoja a la Ley 50 de 1991; darle igual trato respecto de las compañeras de trabajo que desarrollan las mismas labores; darle las mismas oportunidades laborales y salariales correspondientes a las demás

trabajadoras; y proceder a la nivelación salarial, en las mismas condiciones dadas a las otras compañeras.

II. LA DECISION JUDICIAL MATERIA DE REVISION

La Juez Octava Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá, mediante el fallo objeto de análisis, resolvió denegar la tutela impetrada.

“Sólo a falta de ese acuerdo expreso -agregó, siguiendo la misma cita-, pero ya visto el problema de un conflicto jurídico, está el empleador obligado a pagar respetando en todo caso el mínimo legal, el salario que ordinariamente se reconoce por la misma labor, o en su defecto, el que se fija en cuanto a la cantidad de trabajo, la actitud (sic) del trabajador y las condiciones usuales de la región (art. 132 y 144 C.S.T.)”.

Remitió entonces a la actora a la búsqueda de protección judicial mediante el proceso ordinario laboral, que la Juez estimó aplicable, y por tanto, declaró improcedente la acción de tutela.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Corte es competente para revisar el indicado proveído judicial, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y según el Decreto 2591 de 1991.

2. Las pruebas practicadas

Obran en el expediente sendas copias de cartas remitidas el 15 de enero de 1997 por la Gerente Financiera y Administrativa y por la Coordinadora de Recursos Humanos de la empresa “T.A.S. Comunicaciones S.A.” a ZORAIDA TORO y a dos compañeras suyas que ejercitan la misma labor y en igual categoría.

A Olga Lucía Bejarano Urrea se le dice:

“Con la presente me permito comunicarle que su nuevo salario a partir del 01 de enero de 1997 es de \$294.756; y a la vez ratificarle que su cargo en la empresa es OPERADORA 3.2”.

A Martha Janeth Coronado Frias se le comunica:

“Con la presente me permito comunicarle que su nuevo salario a partir del 01 de enero de 1997 es de \$294.756; y a la vez ratificarle que su cargo en la empresa es OPERADORA 3.2”.

A Zoraida Toro Sánchez se le manifiesta:

“Con la presente me permito comunicarle que su nuevo salario a partir del 01 de enero de 1997 es de 200.000,00, y a la vez ratificarle que su cargo en la empresa es OPERADORA 3.2”.

Según auto del 16 de julio de 1997, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional ordenó oficiar a la empresa “T.A.S. Comunicaciones S.A.” para que informara acerca de la función que desarrollan las denominadas operadoras 3.2 y si todas cumplen la misma función, el tipo de contrato con el cual se encuentran vinculadas y el salario devengado. Se solicitó constancia del fondo de cesantías al cual se encuentran afiliadas todas las operadoras 3.2 que laboran en dicha compañía.

“1) Las Operadoras 3.2 al igual que el resto de las operadoras de la empresa cumplen las mismas funciones, las cuales son:

- Contestar el conmutador y digitar mensajes para los afiliados.

- Las demás labores anexas y complementarias del oficio contratado, de acuerdo con las órdenes e instrucciones que le imparta el empleador o sus representantes.

2) Las Operadoras 3.2 están vinculadas mediante contratos individuales de trabajo a término indefinido.

3) El salario de las Operadoras 3.2 está en un rango que oscila entre los doscientos mil pesos m/cte. (\$200.000) a trescientos cuarenta mil pesos m/cte. (\$340.000) mensuales, dependiendo de las bonificaciones e incentivos que las operadoras reciben de acuerdo a su destreza y habilidad para desempeñar su labor.

4) Las Operadoras 3.2 al igual que el resto de las operadoras de la empresa, están afiliadas a los diferentes fondos de cesantías que existen, respetando la voluntad expresada por cada

una de ellas. En el caso de las operadoras 3.2 están afiliadas al Fondo de Cesantías Porvenir”.

3. Procedencia de la tutela contra particulares en relación con los cuales existe subordinación

Como lo ha sostenido esta Corte, a la luz del artículo 86 de la Carta Política, la acción de tutela cabe contra particulares de manera excepcional.

Uno de los motivos por los cuales es posible intentarla en tales casos radica en el estado de subordinación del accionante respecto de aquella persona natural o jurídica contra la cual se presenta la demanda y de quien se dice vulnera o amenaza derechos fundamentales.

De la subordinación como factor decisivo para la viabilidad de la acción de tutela ha dicho la Corte:

“Entiende esta Corte que la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-290 del 28 de julio de 1993).

La subordinación es uno de los elementos esenciales de la relación laboral, específicamente del contrato de trabajo celebrado entre particulares, y por lo tanto siempre que se tenga la evidencia de uno de tales vínculos, se tiene el elemento suficiente para promover, desde el punto de vista de su procedibilidad, acción de tutela por violación de derechos fundamentales del trabajador.

En este caso, dada la existencia de un contrato de trabajo entre “T.A.S. Comunicaciones S.A.” y Zoraida Toro Sánchez, podía ésta demandar a aquélla con miras a obtener protección

judicial inmediata.

4. El derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. La igualdad y el principio constitucional de proporcionalidad entre la remuneración, la cantidad y la calidad del trabajo. La libertad del trabajador en cuanto a la opción sobre regímenes laborales durante la transición legislativa

Especial protección estatal merece el trabajo en todas sus modalidades, como lo establece sin rodeos el artículo 25 de la Constitución Política. Ella radica, entre otros aspectos, en la verificación, por vía judicial o administrativa, según las competencias asignadas en la ley, acerca del cumplimiento por parte de los patronos públicos y privados de la normatividad que rige las relaciones laborales y de las garantías y derechos mínimos e irrenunciables de los trabajadores.

La norma superior destaca que el trabajo objeto de esa especial protección exige, como algo esencial, las condiciones dignas y justas en la relación laboral.

La Corte, en Sala de Revisión, ha señalado acerca de tales elementos:

“El trabajo es uno de los valores esenciales de nuestra organización política, tal como lo declara el Preámbulo de la Constitución y lo reafirma su artículo 1º al señalarlo como uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho.

Como ya lo dijo esta Corte, el mandato constitucional de protegerlo como derecho-deber afecta a todas las ramas y poderes públicos y tiende al cumplimiento de uno de los fines primordiales del Estado: el de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes plasmados en la Constitución, particularmente los que, para el caso del trabajo, se derivan del esfuerzo y la labor del hombre (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia del 29 de mayo de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero).

Se protege el trabajo como derecho fundamental en todas sus modalidades y se asegura el derecho de toda persona a desempeñarlo en condiciones dignas y justas (Art. 25 C.N.).

No se trata tan solo de que se defienda institucionalmente la posibilidad y la obligación de alcanzar una ubicación laboral y de permanecer en ella, sino de un concepto cualificado por la Constitución que se relaciona con las características de la vinculación laboral y con el

desempeño de la tarea que a la persona se confía en lo referente al modo, tiempo y lugar en que ella se cumple, todo lo cual tiene que corresponder a la dignidad del ser humano y realizar en el caso concreto el concepto de justicia.

De acuerdo con la Constitución Política de 1991, la relación laboral no puede ser -jamás ha debido serlo- aquella que se genera entre quien busca un objetivo y uno de los medios que utiliza para lograrlo.

El patrono -oficial o privado- no puede hoy tomar al trabajador apenas como un factor de producción, lo que sería humillante e implicaría una concepción inconstitucional consistente en la pura explotación de la persona. Ha de reconocerle su individualidad y tener en cuenta el respeto que demandan su naturaleza y necesidades. Debe comprender, asimismo, que de la persona del trabajador dependen otras y que cada acto que lo involucra, en bien o en mal, repercute necesariamente en su familia.

Tales principios son extensivos a las relaciones laborales entre particulares, quienes también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios.

De ello se desprende que toda medida que afecte las condiciones de trabajo, en especial si tiende a modificarlas, debe ser considerada y sometida a previo análisis sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúa.

Aquí debe decirse que los poderes discrecionales, con frecuencia invocados en el manejo de personal y que tienen origen en la ley, no pueden ser absolutos si se los mira desde la perspectiva constitucional. Han de ejercerse sobre una base que, de suyo, los limita: la del artículo 25 de la Constitución que garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las cuales nadie está obligado a trabajar

(...)

El jus variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de

sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono.

Esto no implica, desde luego, la pérdida de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, oficial o privado, sino que representa un uso razonable de la misma, acorde con los propósitos de flexibilidad y ajuste que ella persigue”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-483 del 27 de octubre de 1993).

Parte bien importante de la dignidad y justicia en medio de las cuales el Constituyente exige que se establezcan y permanezcan las relaciones laborales consiste en la proporcionalidad entre la remuneración que reciba el trabajador y la cantidad y calidad de su trabajo (artículo 53 C.P.).

Para la Corte es claro que todo trabajador tiene derecho, de nivel constitucional, a que se lo remunere, pues si el pago de sus servicios hace parte del derecho fundamental al trabajo es precisamente en razón de que es la remuneración la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral.

Ahora bien, esa remuneración no puede ser simplemente simbólica. Ha de ser adecuada al esfuerzo que implica la tarea cumplida por el trabajador, a su preparación, experiencia y conocimientos y al tiempo durante el cual vincule su potencia de trabajo a los fines que interesan al patrono.

Eso implica que el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados, preferir o discriminar a algunos de ellos, hallándose todos en igualdad de condiciones.

Tampoco es admisible que congele indefinidamente los sueldos, absteniéndose de hacer aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación, menos todavía si al proceder en esa forma aumenta cada cierto tiempo los salarios de algunos empleados y no los de otros.

Sobre este último aspecto, la Corte insiste:

“La posición del empresario en este sentido no puede ser aceptada por la Corte, frente a los derechos constitucionales alegados, por cuanto si bien es cierto en el nivel mínimo se cumple la obligación legal incrementando el salario en la proporción anual plasmada en el respectivo decreto, ello no quiere decir que las demás escalas salariales puedan permanecer indefinidamente congeladas, según la voluntad del patrono, ya que la remuneración de los trabajadores debe ser móvil, es decir, está llamada a evolucionar proporcionalmente, de acuerdo con el aumento en el costo de la vida.

En otros términos, ningún patrono público ni privado tiene autorización constitucional para establecer que sólo hará incrementos salariales en el nivel mínimo y que dejará de hacerlos indefinidamente en los distintos períodos anuales cuando se trata de trabajadores que devengan más del salario mínimo.

En realidad, en una economía inflacionaria, la progresiva pérdida del poder adquisitivo de la moneda causa necesariamente la disminución real en los ingresos de los trabajadores en la medida en que, año por año, permanezcan inmodificados sus salarios. Cada período que transcurre sin aumento implica una disminución real de la remuneración y, por tanto, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono, quien recibe a cambio la misma cantidad y calidad de trabajo, pagando cada vez menos.

Al respecto se reiteran los criterios enunciados por la Corte en las sentencias T-102 del 13 de marzo de 1995 y C-448 del 19 de septiembre de 1996. M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero.

Pero si, además, la unilateral decisión del empleador en el sentido de mantener su negativa a todo aumento salarial sólo cobija a unos determinados trabajadores en razón de no haberse acogido al régimen legal que él desea imponerles, vulnera de manera flagrante, como en este caso, el derecho a la igualdad y la autonomía de los empleados, quienes deben poder optar libremente, como lo dispone, para la materia en análisis, la Ley 50 de 1990”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-276 del 3 de junio de 1997).

El artículo 53 de la Constitución señala perentoriamente principios mínimos que el legislador debe tener en cuenta cuando dicte las normas integrantes del Estatuto del Trabajo y uno de

ellos es justamente aquel según el cual todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, aspecto éste último que se expresa, como lo ha venido sosteniendo la Corte, en términos de igualdad: “a trabajo igual, salario igual”.

Nótese que las indicadas reglas, que implican garantías irrenunciables a favor de los trabajadores, no dependen de si la ley las consagra o no, ni tampoco del contrato de trabajo, como resulta de la decisión de instancia y de la doctrina en ella citada, sino que proceden de modo directo e imperativo de la Constitución, por lo cual su aplicación es obligatoria y su efectividad puede ser reclamada ante los jueces constitucionales por la vía de la tutela, ya que las vulneraciones que se produzcan al respecto afectan indudablemente los derechos fundamentales y no es idónea la simple utilización de la vía judicial ordinaria para restablecer el equilibrio buscado por la Carta Política.

Debe observarse que la indicada norma constitucional, además de estar encaminada a la protección especial del trabajo en condiciones dignas y justas, es un desarrollo específico del principio general de la igualdad (artículo 13 C.P.), inherente al reconocimiento de la dignidad humana, que impone dar el mismo trato a las personas que se encuentran en idéntica situación aunque admite la diversidad de reglas cuando se trata de hipótesis distintas.

Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualación matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias fácticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales.

Pero -claro está- toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.

Así ocurre en materia salarial, pues si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la

misma categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo.

Ahora bien, las diferencias salariales tampoco pueden surgir de consecuencias negativas o positivas atribuidas a los trabajadores según que hagan o dejen de hacer algo, ajeno a la labor misma, que pueda ser del agrado o disgusto del patrono.

En lo relativo a la actitud del trabajador respecto a distintos regímenes laborales por cambio de legislación, en la época de transición, particularmente en la materia que ahora se debate - la libertad del trabajador privado para acogerse o no a la Ley 50 de 1990-, la Corte Constitucional ha sido enfática al afirmar:

“La disposición contenida en el numeral 2º del artículo transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990. No lo es para quienes los tenían celebrados con antelación al momento de su entrada en vigor. Estos pueden acogerse a la nueva normatividad, pero en principio y salvo el caso de que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con su auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo.

Se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, pero sin afectar a los trabajadores que ya tenían establecidas sus relaciones contractuales con anterioridad, a menos que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen.

Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. La normatividad les garantiza esa libertad, que no puede ser coartada por los patronos. Su decisión en determinado sentido no puede convertirse en condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna, ni constituir objeto de transacción en el curso de negociaciones colectivas.

Carece de legitimidad la actitud de la empresa que pretenda presionar a los trabajadores, mediante ofertas o bajo amenazas, para que se acojan a un régimen que la ley ha hecho

para ellos opcional, pues tales manipulaciones vulneran la libertad individual consagrada en los artículos 16 y 28 de la Carta y desconocen abiertamente la misma ley que ha otorgado a aquéllos la facultad de optar.

También resultan vulnerados en tales casos el artículo 95, numeral 1, de la Constitución, pues implica abuso de los derechos del patrono, y el 53, inciso final, Ibídem, a cuyo tenor los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”. (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-597 del 7 de diciembre de 1995).

“De lo probado en el proceso puede deducirse que la situación de desventaja en que se encuentra la accionante en lo concerniente al pago oportuno de su cesantía parcial procede, directamente, de la circunstancia de haber optado por no acogerse al régimen de salarios y prestaciones consagrado en los decretos 57 y 110 de 1993 para los servidores de la Rama Judicial.

Ello resulta del todo contrario a la igualdad, que debe prevalecer con arreglo a los artículos 13 y 53 de la Constitución, pues se discrimina entre los trabajadores, sin sentido ni razón valedera.

Por otra parte, tal parece que el Estado, en actuaciones como la que aquí se considera, no obstante haber brindado a los trabajadores antiguos la posibilidad libre y lícita de acogerse al nuevo sistema o de permanecer cobijado por el anterior, resuelve castigar o sancionar, mediante condiciones de mayor dificultad y demora en el pago de sus prestaciones, a aquellos trabajadores que no se afilian a las prescripciones de la reforma.

(...)

Como puede observarse, las diferencias que proceden de la opción concedida por las normas transcritas se refieren a aspectos materiales y modalidades de las prestaciones correspondientes, pero en modo alguno indican -ni podían hacerlo, según la Constitución- que los trabajadores que opten por una u otra alternativa puedan verse discriminados en el pago oportuno de las cesantías, como erróneamente lo entendieron el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Montería.

Es claro que, estipuladas las diversas condiciones y otorgada a los empleados de la Rama Judicial la facultad de optar, no puede darse a unos u otros -según su escogencia- un trato peyorativo o de preferencia sin violar la Constitución". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-418 del 9 de septiembre de 1996).

La Sala Plena de esta Corte, en Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993, referente justamente al artículo 6 de la Ley 50 de 1990, que consagró para los trabajadores la posibilidad de acogerse a uno u otro régimen, señaló:

"La disposición acusada concede al trabajador que se halla en la hipótesis descrita la posibilidad de optar, en su caso, por el régimen jurídico que le resulte más conveniente. No se lo coloca, entonces, en la circunstancia de renunciar a uno de sus derechos laborales mínimos ni se le impone un cambio legislativo que le sea perjudicial".

La misma Sala Plena, al declarar la inexequibilidad del último inciso del artículo 13 de la Ley 344 de 1996, expresó:

"El inciso final de la norma examinada autoriza al Gobierno para establecer programas de incentivos con la finalidad de propiciar que los servidores públicos que en el momento de la publicación de la ley tenían régimen de cesantías con retroactividad se acojan al nuevo sistema.

Esta parte del precepto es abiertamente inconstitucional, toda vez que representa una autorización indeterminada, tanto desde el punto de vista material como desde el temporal, para que el Ejecutivo cumpla una función indudablemente legislativa.

En efecto, corresponde al Congreso de la República de manera exclusiva establecer las rentas nacionales y fijar los gastos de la administración (art. 150, numeral 11, C.P.)

En tiempo de paz no se podrá percibir contribución o impuesto que no figure en el presupuesto de rentas, ni hacer erogación con cargo al Tesoro que no se halle incluida en el de gastos (art. 345 C.P.)

Si el Gobierno, a partir de la norma examinada, puede establecer incentivos para los trabajadores estatales con el objeto de que, aun contra su conveniencia económica derivada de la forma de liquidación de cesantías que se les viene aplicando, se acojan al nuevo, tendrá

que incurrir el Estado en los gastos correspondientes a esos estímulos. El Ejecutivo sería el encargado de fijarlos cuantitativa y cualitativamente, sin límites -pues la norma no los fija- y sin término, en evidente transgresión a lo establecido constitucionalmente.

El Congreso ha delegado en el Ejecutivo una función propia indelegable que solamente en los estados de excepción puede asumir aquél, como lo ha recordado la Corte en reciente fallo, al declarar inexecutable el artículo 31 de la Ley 333 de 1996 (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-409 del 28 de agosto de 1997).

Se dirá que los estímulos mencionados no necesariamente son de naturaleza económica. ¿Y, entonces, de qué tipo pueden ser?

A juicio de la Corte, no podrían consistir en ascensos o promociones dentro de los organismos o entidades a los que pertenezca el trabajador, pues según el artículo 125 de la Constitución, el progreso en el rango de los empleos tiene por único fundamento la verificación objetiva de los méritos y calidades de los aspirantes.

Tampoco tendría lugar la autorización si se tratara de estímulos consistentes en asegurar, en cualquier campo, la prelación, la exclusividad o el trato diferente, desde el punto de vista laboral o administrativo, programas preferenciales de vivienda o educación, o de otra índole, por cuanto ello implicaría injustificada discriminación, ya proscrita por la jurisprudencia en cuanto violatoria del derecho a la igualdad (Sentencia T-418 del 9 de septiembre de 1996), en contra de quienes no quieran acogerse al nuevo sistema". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia C-428 del 4 de septiembre de 1997).

5. El desconocimiento judicial de la doctrina constitucional

Los señalados principios han de ratificarse en la presente ocasión por la Sala Plena, pues conforman la doctrina constitucional de la Corte, por lo cual la providencia de instancia debe ser revocada. Es claro que la juez, erróneamente, dio tal alcance a una sentencia en materia laboral proferida por la Corte Suprema de Justicia, cuando ha debido tener en cuenta lo expresado por esta Corporación, al condicionar la constitucionalidad del artículo 48 de la Ley 270 de 1996, que ha hecho tránsito a cosa juzgada constitucional (Sentencia C-037 del 5 de febrero de 1996. M.P.: Dr. Vladimiro Naranjo Mesa):

“Por lo demás, cabe puntualizar que las sentencias judiciales a través de las cuales se deciden acciones de tutela, sólo tienen efectos en relación con las partes que intervienen en el proceso (Decreto 2591/91, art. 36). Sin embargo, la doctrina constitucional que define el contenido y alcance de los derechos constitucionales, sentada por la Corte Constitucional, con ocasión de la revisión de los fallos de tutela, trasciende las situaciones concretas que le sirven de base y se convierte en pauta que unifica y orienta la interpretación de la Constitución. El principio de independencia judicial, tiene que armonizarse con el principio de igualdad en la aplicación del derecho, pues, de lo contrario, se corre el riesgo de incurrir en arbitrariedad. La jurisprudencia de los altos órganos jurisdiccionales, por medio de la unificación doctrinal, persigue la realización del principio de igualdad. Por consiguiente, sin perjuicio de lo observado respecto de la doctrina constitucional, la exequibilidad del segundo numeral del artículo 48, materia de examen, se declarará bajo el entendido de que las sentencias de revisión de la Corte Constitucional, en las que se precise el contenido y alcance de los derechos constitucionales, sirven como criterio auxiliar de la actividad de los jueces, pero si éstos deciden apartarse de la línea jurisprudencial trazada en ellas, deberán justificar de manera suficiente y adecuada el motivo que les lleva a hacerlo, so pena de infringir el principio de igualdad.

Bajo estas condiciones, el artículo será declarado exequible, salvo las expresiones “Sólo” y “el Congreso de la República”, que serán declaradas inexecutable.

En Sentencia C-083 del 1 de marzo de 1995. (M.P.: Dr. Carlos Gaviria Díaz), había sostenido la Corte:

“b. La doctrina constitucional. Las normas de la Constitución política, y ésta no es una característica privativa de ellas, tienen una vocación irrevocable hacia la individualización, tal como lo ha subrayado Kelsen al tratar del ordenamiento jurídico. De ordinario pasan por una fase previa consistente en su desarrollo legal. Pero no todas alcanzan dicho desarrollo, bien porque no lo requieren, bien porque, requiriéndolo, el legislador lo omite. Pero tal omisión no desvirtúa su carácter normativo, si ya lo tienen. Pueden, entonces, ser aplicadas a situaciones específicas subsumibles en ellas, que no están explícitamente contempladas en la ley.

Pero si la individualización de las normas legales, dada su generalidad (que a menudo

deviene en ambigüedad), aparece problemática y generadora de inseguridad jurídica, más problemática e incierta resulta aún la actuación directa de las normas constitucionales a los casos particulares, por concurrir en ellas, superlativamente, las mismas notas distintivas advertidas en la ley.

Parece razonable, entonces, que al señalar a las normas constitucionales como fundamento de los fallos, a falta de ley, se agregue una cualificación adicional, consistente en que el sentido de dichas normas, su alcance y pertinencia, hayan sido fijados por quien haga las veces de intérprete autorizado de la Constitución. Que, de ese modo, la aplicación de las normas superiores esté tamizada por la elaboración doctrinaria que de ellas haya hecho su intérprete supremo. (art. 241 C.P.)

Pero como la Constitución es derecho legislado por excelencia, quien aplica la Constitución aplica la ley, en su expresión más primigenia y genuina. Es preciso aclarar que no es la jurisprudencia la que aquí se consagra como fuente obligatoria.

(...)

Así mismo, conviene precisar que no hay contradicción entre la tesis que aquí se afirma y la sentencia C-131/93, que declaró inexecutable el artículo 23 del Decreto legislativo 2067 del 91 en el cual se ordenaba tener “como criterio auxiliar obligatorio” “la doctrina constitucional enunciada en las sentencias de la Corte Constitucional”, mandato, ese sí, claramente violatorio del artículo 230 Superior. Lo que hace, en cambio, el artículo 8° que se examina - valga la insistencia- es referir a las normas constitucionales, como una modalidad del derecho legislado, para que sirvan como fundamento inmediato de la sentencia, cuando el caso sub judice no está previsto en la ley. La cualificación adicional de que si las normas que van a aplicarse han sido interpretadas por la Corte Constitucional, de ese modo deben aplicarse, constituye, se repite, una razonable exigencia en guarda de la seguridad jurídica.

Es necesario distinguir la función integradora que cumple la doctrina constitucional, en virtud del artículo 8°, cuya constitucionalidad se examina, de la función interpretativa que le atribuye el artículo 4° de la misma ley, al disponer:

“Los principios del Derecho natural y las reglas de la jurisprudencia servirán para ilustrar la Constitución en casos dudosos. La doctrina constitucional es, a su vez, norma para

interpretar las leyes” (Subraya la Corte).

La disposición transcrita corrobora, además, la distinción que atrás queda hecha entre doctrina constitucional y jurisprudencia. Es apenas lógico que si el juez tiene dudas sobre la constitucionalidad de la ley, el criterio del intérprete supremo de la Carta deba guiar su decisión. Es claro eso sí que, salvo las decisiones que hacen tránsito a la cosa juzgada, las interpretaciones de la Corte constituyen para el fallador valiosa pauta auxiliar, pero en modo alguno criterio obligatorio, en armonía con lo establecido por el artículo 230 Superior.

Lo anterior encuentra claro apoyo, además, en el artículo 5° de la misma ley (153 de 1887), cuyo texto reza:

“Dentro de la equidad natural y la doctrina constitucional, la crítica y la hermenéutica servirán para fijar el pensamiento del legislador y aclarar o armonizar disposiciones legales oscuras o incongruentes” (Subraya la Corte).

La disposición destaca, nítidamente, la función que está llamada a cumplir la doctrina constitucional en el campo interpretativo. Es un instrumento orientador, mas no obligatorio, como sí ocurre cuando se emplea como elemento integrador: porque en este caso, se reitera, es la propia Constitución -ley suprema-, la que se aplica”.

En Sentencia T-175 del 8 de abril de 1997, varias veces ratificada, se destacó:

“Debe reiterarse que, en últimas, la Constitución Política es una sola y el contenido de sus preceptos no puede variar indefinidamente según el criterio de cada uno de los jueces llamados a definir los conflictos surgidos en relación con los derechos fundamentales.

El principio de autonomía funcional del juez, que ha hecho valer la jurisprudencia constitucional en repetidas ocasiones, no implica ni se confunde con la arbitrariedad del fallador al aplicar los mandatos de la Carta Política.

Las pautas doctrinales que traza la Corte en los fallos de revisión de tutelas “indican a todos los jueces el sentido y los alcances de la normatividad fundamental y a ellas deben atenerse” (Cfr. Sentencia T-260 de 1995), por lo cual, cuando, no existiendo norma legal aplicable al caso controvertido, ignoran o contrarían la doctrina constitucional “no se apartan simplemente de una jurisprudencia -como podría ser la penal, la civil o la contencioso

administrativa- sino que violan la Constitución, en cuanto la aplican de manera contraria a aquella en que ha sido entendida por el juez de constitucionalidad...”.

Por eso, la Sala Plena, en Sentencia C-083 del 1 de marzo de 1995 (M.P. : Dr. Carlos Gaviria Díaz), reafirmó, sobre los alcances del artículo 8 de la Ley 153 de 1887, que, en el expresado evento (la ausencia de norma legal específica que rija el caso), “si las normas (constitucionales) que van a aplicarse han sido interpretadas por la Corte Constitucional, de ese modo deben aplicarse”, lo cual corresponde a “una razonable exigencia en guarda de la seguridad jurídica”.

Nótese que la Corte Constitucional interpreta los preceptos fundamentales y señala sus alcances, no solamente cuando ejerce, en abstracto, el control de constitucionalidad, ya por la vía de acción pública, bien a través de las modalidades del control previo y automático, sino cuando, por expreso mandato de los artículos 86 y 241-9 de la Carta, revisa las sentencias proferidas al resolver sobre acciones de tutela, toda vez que en tales ocasiones, sin perjuicio del efecto particular e inter partes del fallo de reemplazo que deba dictar cuando corrige las decisiones de instancia, fija el sentido en que deben entenderse y aplicarse, consideradas ciertas circunstancias, los postulados y preceptos de la Constitución.

Las sentencias de revisión pronunciadas por la Corte Constitucional, cuando interpretan el ordenamiento fundamental, construyen también doctrina constitucional, que, según lo dicho, debe ser acatada por los jueces, a falta de disposición legal expresa, al resolver sobre casos iguales a aquéllos que dieron lugar a la interpretación efectuada. No podría sustraerse tal función, que busca específicamente preservar el genuino alcance de la Carta Política en materia de derechos fundamentales, de la básica y genérica responsabilidad de la Corte, que, según el artículo 241 ibídem, consiste en la guarda de la integridad y supremacía de la Constitución.

El control de constitucionalidad admite, según resulta de dicha norma, modalidades diversas, algunas de las cuales se pueden agrupar bajo el concepto de control abstracto, al que dan lugar la mayor parte de sus numerales, siendo evidente que, cuando la Corte revisa, en la forma en que determina la ley, las decisiones judiciales relacionadas con la acción de tutela de los derechos constitucionales (art. 241, numeral 9), verifica la constitucionalidad de tales actuaciones de los jueces, corrigiéndolas cuando las halla erróneas, y, a la vez, interpretando

el contenido de los preceptos superiores aplicables, con miras a la unificación de la jurisprudencia.

Y es que resultaría inútil la función de revisar eventualmente los fallos de tutela si ello únicamente tuviera por objeto resolver la circunstancia particular del caso examinado, sin que el análisis jurídico constitucional repercutiera, con efectos unificadores e integradores y con algún poder vinculante, en el quehacer futuro de los jueces ante situaciones que por sus características respondan al paradigma de lo tratado por la Corte en el momento de establecer su doctrina.

Pero, además, de aceptarse la tesis según la cual lo expresado por la Corte Constitucional en un fallo de revisión llega tan sólo hasta los confines del asunto particular fallado en las instancias, sin proyección doctrinal alguna, se consagraría, en abierta violación del artículo 13 de la Carta, un mecanismo selectivo e injustificado de tercera instancia, por cuya virtud algunos pocos de los individuos enfrentados en procesos de tutela -aquellos escogidos discrecionalmente por la propia Corte- gozarían del privilegio de una nueva ocasión de estudio de sus casos, al paso que los demás -la inmensa mayoría- debería conformarse con dos instancias de amparo, pues despojada la función del efecto multiplicador que debe tener la doctrina constitucional, la Corte no sería sino otro superior jerárquico limitado a fallar de nuevo sobre lo resuelto en niveles inferiores de la jurisdicción.

En síntesis, como tal enfoque esterilizaría la función, debe concluirse que las sentencias de revisión que dicta la Corte Constitucional no pueden equipararse a las que profieren los jueces cuando resuelven sobre la demanda de tutela en concreto o acerca de la impugnación presentada contra el fallo de primer grado, sino que, por la naturaleza misma de la autoridad que la Constitución le confiere en punto a la guarda de su integridad y supremacía, incorporan un valor agregado de amplio espectro, relativo a la interpretación auténtica de la preceptiva fundamental sobre los derechos básicos y su efectividad.

Tales sentencias tienen un doble aspecto, con consecuencias jurídicas distintas : uno subjetivo, circunscrito y limitado al caso concreto, bien que se confirme lo resuelto en instancia, ya sea que se revoque o modifique (artículos 36 del Decreto 2591 de 1991 y 48 de la Ley 270 de 1996), y otro objetivo, con consecuencias generales, que implica el establecimiento de jurisprudencia, merced a la decantación de criterios jurídicos y a su

reiteración en el tiempo, y que, cuando plasma la interpretación de normas constitucionales, definiendo el alcance y el sentido en que se las debe entender y aplicar -lo cual no siempre ocurre-, puede comportar también la creación de doctrina constitucional, vinculante para los jueces en casos cuyos fundamentos fácticos encajen en el arquetipo objeto del análisis constitucional efectuado, siempre que tales eventos no estén regulados de manera expresa por normas legales imperativas.

Son esos los fundamentos de la revisión eventual confiada a esta Corporación, pues, según ella lo ha afirmado repetidamente, cuando, a propósito de casos concretos que constituyen ejemplos o paradigmas, sienta doctrina sobre la interpretación de las normas constitucionales y da desarrollo a los derechos fundamentales y a la acción de tutela como mecanismo consagrado para su protección, las pautas que traza deben ser obedecidas por los jueces en casos iguales y a falta de norma legal expresa que los regule”.

Y lo dicho también se reafirmó, recientemente, en el fallo SU-400 del 28 de agosto de 1997.

Tales reglas sobre el alcance y efectos de la doctrina constitucional y específicamente los precedentes que tocan con los derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas, son aplicables al asunto objeto de análisis, pues está probado que la accionante fue discriminada injustificadamente, en especial por su renuencia a acogerse a las disposiciones de la Ley 50 de 1990, cuando gozaba de libertad para optar por uno u otro régimen. En efecto, en el momento en el cual el nuevo sistema comenzó su vigencia, ella ya llevaba varios años de vinculación laboral a la empresa. Esta no la podía obligar a escoger sus disposiciones, ni presionarla para hacerlo asignándole un salario inferior al previsto para sus compañeras del mismo nivel.

La empresa “T.A.S Comunicaciones S.A.” deberá nivelar los salarios de las operadoras del nivel 3.2, al que pertenece la accionante, cancelando a ésta las diferencias salariales que obraron en su contra durante el tiempo en que la discriminación tuvo lugar, inclusive en el evento de que la actora ya se haya desvinculado laboralmente de tal compañía, todo lo cual deberá hacerse dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la notificación del presente fallo.

Pero, si además, ZORAIDA TORO SANCHEZ estima que se le ha causado algún perjuicio adicional o quiere reclamar el pago de intereses de mora por las sumas dejadas de pagar,

podrá acudir, para ese específico efecto, a la jurisdicción ordinaria laboral.

Las sumas que se paguen a la actora serán indexadas, según la evolución de la inflación, tal como lo señala la Corte en Sentencia SU-400 del 28 de agosto de 1997.

La Corte estima necesario destacar que, dadas las circunstancias del caso, en las que al parecer ya hay una desvinculación de la trabajadora, la orden por impartir habrá de cobijar el período que media entre el momento en que se inició la discriminación y el instante del pago, para que la protección constitucional sea efectiva e integral. Otros casos, en cambio, que cada juez de tutela apreciará, pueden hacer innecesaria tal orden, determinando si por sus características, el alcance de las pretensiones y la eficacia del trámite correspondiente para proteger con certeza los derechos fundamentales, podría ser apto el medio judicial ordinario.

Se encuentra que en el presente evento la tutela es viable para los indicados fines, en razón de la violación del derecho a la igualdad, por lo cual se ratifica lo expresado en Sentencia SU-342 del 2 de agosto de 1995 (M.P.: Dr. Antonio Barrera Carbonell), que se refiere al trato injustificado entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados:

“La discriminación que se hace entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados constituye una flagrante violación de los derechos fundamentales a la igualdad y a la asociación sindical. En efecto:

Persiguiendo tanto los pactos como la convención una finalidad común cual es la de regular las condiciones de trabajo en la empresa, partiendo del objeto social que debe desarrollar y de la realidad objetiva de los instrumentos personales y materiales que debe utilizar para cumplirlo, no resulta justificado ni legitimado el trato diferenciado que se da a una y a otra clase de trabajadores. Es más, podría pensarse que el origen de la discriminación se centra en la pertenencia de algunos trabajadores al sindicato. En tales condiciones, necesariamente se concluye que con dicha práctica la empresa ha violado el principio de igualdad.

La violación del principio de igualdad, en las condiciones descritas, por contera apareja la violación del derecho de asociación sindical, y el de negociación colectiva que es consustancial a éste, porque la indicada práctica desestimula la afiliación al sindicato y la permanencia de sus miembros en éste, menoscaba el ámbito de la representación de los

trabajadores por el sindicato y consecuentemente su poder de negociación colectiva”.

Dicho fallo fue reiterado en la Sentencia T-330 del 15 de julio de 1997.

DECISION

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR en todas sus partes la sentencia proferida por la Juez Octava Laboral del Circuito de Santa Fe de Bogotá el 27 de febrero de 1997.

Segundo.- CONCEDESE la tutela impetrada por ZORAIDA TORO SANCHEZ, en cuanto fueron violados sus derechos al trabajo en condiciones dignas y justas, a la igualdad y a su autonomía personal, por las discriminaciones salariales a las que fue sometida por la empresa “T.A.S Comunicaciones S.A.”. Se ordena a ésta nivelar los salarios de las operadoras 3.2 a su servicio, incluida la accionante, y dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación del presente fallo cancelarle las diferencias de sueldo que se le impusieron durante el tiempo en que la discriminación tuvo lugar, aunque ya se hubiere retirado de la compañía.

Tercero.- ADVIERTESE a la Empresa “T.A.S. Comunicaciones S.A.” que no puede proseguir violando a sus trabajadores los aludidos derechos por la vía de la discriminación a la que se refiere la presente sentencia.

Cuarto.- El incumplimiento de lo dispuesto en el presente fallo dará lugar a la imposición de sanciones por desacato al representante legal de la empresa demandada y a la Gerente Financiera y Administrativa de la misma, en los términos del artículo 52 del Decreto 2591 de 1991. Notifíqueseles personalmente esta sentencia.

Quinto.- LIBRESE la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Presidente

JORGE ARANGO MEJIA

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

Magistrado

Magistrado

Magistrado

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Referencia: Expediente T-126.842

El suscrito Magistrado, en relación con la providencia proferida por la Sala Plena de la Corporación, en el proceso distinguido con el número T-126.842, dejo constancia en el sentido de que respeto la decisión adoptada por la Corte, pero aclaro el voto, para expresar, que reitero mi posición jurisprudencial vertida en los salvamentos de voto de las sentencias SU-342 de 1995, SU-599 de 1995 y SU-570 de 1996.

FABIO MORON DIAZ

Salvamento de voto a la sentencia Su-519/97

SENTENCIA DE REVISION DE TUTELA-No extensión a quienes no fueron partes/PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Acreditación de condiciones laborales iguales

Los efectos del fallo no podía extenderse a quienes no fueron parte dentro del juicio, en desarrollo de los principios que consagran el derecho de defensa y el debido proceso. Además dicha extensión no guarda relación con el principio universal “a trabajo igual salario igual”, ya que este se predica en los casos en que las condiciones de eficiencia sean las mismas, factor este objetivo que la sentencia no tuvo en cuenta, pues no está acreditado en el proceso que dichas condiciones laborales sean las mismas. No es posible aceptar que por tener un empleo la misma denominación literalmente pueda deducirse que es dable aplicar el principio enunciado a todos los trabajadores, cuando deben acreditarse las situaciones de eficiencia, destreza y habilidad para desempeñar la labor, en cada caso concreto, con respecto al empleo respectivo, así las funciones sean las mismas.

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Diferencias sobre pago de salarios y prestaciones sociales

Referencia: Expediente No. T-126842

Acción de Tutela promovida por Zoraida Toro Sanchez contra T.A.S. Comunicaciones S.A.

Santa Fé de Bogotá, D.C., seis (6) de noviembre de mil novecientos noventa y siete (1997).

Los suscritos Magistrados formulamos salvamento de voto a la sentencia de la referencia, por las siguientes razones:

1o.- Consideramos muy preocupante que el fallo del cual nos apartamos en su parte resolutive, no solamente se limitó a conceder la tutela impetrada por la actora, sino que con ocasión de la misma se ordenó nivelar los salarios de ésta, y además la de todas las operadoras 3.2 al servicio de la accionada, que no aparecen como demandantes, con claro desconocimiento del artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, según el cual, “Las sentencias en que se revise una decisión de tutela sólo surtirán efectos en el caso concreto.

2o.- Conforme a lo anterior, resulta claro que los efectos del fallo no podía extenderse a quienes no fueron parte dentro del juicio, en desarrollo de los principios que consagran el derecho de defensa y el debido proceso.

3o.- Además reiteramos que dicha extensión no guarda relación con el principio universal “a trabajo igual salario igual”, ya que este se predica en los casos en que las condiciones de eficiencia sean las mismas, factor este objetivo que la sentencia no tuvo en cuenta, pues no está acreditado en el proceso que dichas condiciones laborales sean las mismas. No es posible aceptar que por tener un empleo la misma denominación literalmente pueda deducirse que es dable aplicar el principio enunciado a todos los trabajadores, cuando deben acreditarse las situaciones de eficiencia, destreza y habilidad para desempeñar la labor, en cada caso concreto, con respecto al empleo respectivo, así las funciones sean las mismas.

4o.- Estimamos igualmente, que las diferencias laborales controvertidas en relación con el pago de salarios y prestaciones sociales adeudadas, son de la competencia de la justicia del trabajo (artículo 2o. CP.), porque ellos se relacionan con un conflicto jurídico entre trabajador y empresario, en torno a la aplicación de una norma jurídica, sin perjuicio de que como lo admitimos en este salvamento, sea posible el examen del derecho a la igualdad y demás derechos fundamentales constitucionales por el juez de tutela para los efectos de decretar los ordenamientos respectivos hacia el futuro y no con retroactividad, cuando sea ostensible y se encuentre debidamente probada la discriminación de los trabajadores lo que amerita la protección de los derechos invocados. En estos casos, el juez de tutela no puede sustituir al juez laboral, a la jurisdicción del trabajo, ni a los procedimientos instituidos para el efecto.

Fecha ut supra,

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado