

T-013-99

Sentencia T-013/99

PACTO COLECTIVO-Aplicación a quienes lo suscriben o se adhieren

SALARIO-Mantenimiento poder adquisitivo

MEDIO DE DEFENSA JUDICIAL-Reajuste salarial por pérdida de poder

SALARIO-Reajuste por pérdida de poder adquisitivo

TERMINACION DEL CONTRATO POR JUSTA CAUSA-Deficiente rendimiento

DIGNIDAD DEL TRABAJADOR-Actos de hostigamiento

Referencia: Expediente T-184.113

Acción de tutela de Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda.

Procedencia: Juzgado Doce (12) Laboral del Circuito de Bogotá.

Dr. ALFREDO BELTRÁN SIERRA.

Sentencia aprobada en Santafé de Bogotá, en sesión del veintiuno (21) de enero de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La Sala Primera (1a.) de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Antonio Barrera Carbonell, Alfredo Beltrán Sierra y Eduardo Cifuentes Muñoz, decide sobre la sentencia proferida por el Juzgado Doce (12) Laboral del Circuito de Bogotá-, en la acción de tutela de Luz Carime Suta Fajardo contra Drant Larabe Ltda.

I.- ANTECEDENTES.

La actora, en su propio nombre, presentó, el siete (7) de septiembre de 1998, acción de tutela ante el Juzgado Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, reparto, por los hechos que a continuación se exponen.

A.- Hechos.

1. El diez y seis (16) de enero de 1984, la señora Luz Carime Suta Fajardo se vinculó a las industrias Drant Larabe Ltda., por medio de contrato de trabajo a término indefinido, para ejercer el cargo de secretaria de departamento (folios 4 y 5).

2. A la fecha de presentación del escrito de tutela, 7 septiembre de 1998, la actora se desempeña como auxiliar de sistemas, y la entidad no ha efectuado a su favor, el aumento salarial que recibieron todos los empleados, según el pacto colectivo vigente. La razón, según una comunicación suscrita por el jefe del departamento jurídico, dando respuesta a las numerosas cartas dirigidas por la actora sobre el particular, fue su bajo rendimiento laboral durante el segundo semestre de 1997, y el primer semestre de 1998.

3. Según la actora, algunos funcionarios de la entidad le han manifestado su inconformidad verbal más no escrita, con su presencia en la empresa hasta el punto que han decidido invalidar su trabajo o quitarle algunas funciones propias de su cargo (no existe prueba el expediente sobre el particular).

B.- La acción de tutela.

Según la actora, la empresa acusada la está sometido a un trato discriminatorio (artículo 13 de la Constitución), en relación con los otros empleados de la empresa, desconociendo, además, su derecho al trabajo (artículo 25 de la Constitución) y los principios mínimos que deben regir toda relación de carácter laboral (artículo 53 de la Constitución), en especial, el respeto a su dignidad.

C.- Pretensiones

Pese a que la actora no solicita una orden en concreto, se infiere de su escrito de tutela, que lo que se busca es que la industria Drant Larabe Ltda, realice el aumento salarial a que ésta pueda tener derecho.

D.- Fallo de primera instancia.

El Juzgado Doce (12) Laboral del Circuito de Santafé de Bogotá, a quien por reparto correspondió conocer de la tutela de la referencia, la denegó por la existencia de otros

medios de defensa judicial, como lo es el proceso ordinario laboral ante la jurisdicción correspondiente, en donde la actora puede probar y demostrar las razones por las cuales su salario debe ser aumentado. Así mismo, se afirma que no puede alegarse vulneración del derecho a la igualdad. Primero, porque la actora no suscribió el pacto colectivo de trabajo que dice se le debe aplicar. Segundo, porque el salario se paga según la destreza, la capacidad y la idoneidad para desempeñar la labor correspondiente, y sólo cuando se demuestre que estas circunstancias son análogas en relación con otros empleados, procede la aplicación del principio según el cual “a trabajo igual salario igual”.

La anterior decisión no fue impugnada. Sin embargo, en escrito presentado por la actora el diez y seis (16) de octubre de 1998 (folios 69 a 73), ante esta Corporación, ésta manifiesta que no pudo presentar el recurso de apelación, pues el día en que recibió el telegrama procedente del juzgado de conocimiento, en donde se le informaba sobre la denegación de su tutela, vencía el término para radicar el escrito de impugnación correspondiente. Pese a ello, solicita la revisión del fallo a efectos de que se reitere la jurisprudencia, en relación con el respeto a la dignidad del trabajador y la no desvalorización del salario. En el mismo sentido, presentó escrito el Director Nacional de recursos y acciones judiciales de la Defensoría del Pueblo.

I. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL.

Primera.- Competencia.

La Sala es competente para decidir el asunto de la referencia, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 241, numeral 9o., de la Constitución, y 33 y 34 del decreto 2591 de 1991.

Segunda.- Lo que se debate.

2.1. Se afirma que la industria Drant Larabe Ltda., viene desconociendo derechos fundamentales de la actora, en lo que hace a las condiciones en que se está desarrollando la relación laboral existente entre ésta y aquélla. Específicamente, respecto a la remuneración y a la imposibilidad de desarrollar las funciones para las que fue contratada.

2.2. El juez de instancia consideró que el amparo solicitado era improcedente, en razón a la existencia de medios judiciales idóneos para resolver los conflictos existentes entre la empresa acusada y la actora, como lo es la acción ordinaria laboral.

Dentro de este contexto, la Corte entrará a definir si, efectivamente, hay vulneración de los derechos fundamentales que alega la señora Suta Fajardo. Reiterando la jurisprudencia contenida, entre otras, en las sentencias T-102 de 1995 y T-461 de 1998.

Tercera.- No existe vulneración del derecho a la igualdad, por la no aplicación del pacto colectivo existente en la empresa.

3.1. La actora solicita que se ordene a la empresa acusada reajustar el sueldo que viene devengando, en igualdad de condiciones que a los demás trabajadores de la empresa, dado que, para el año de 1998, su remuneración no fue reajustada. La razón que adujo la empresa para no realizar el mencionado aumento fue el bajo rendimiento laboral que la actora presentó en el segundo período de 1997, y el primer período de 1998. Esta respuesta fue dada a la trabajadora después de varias comunicaciones dirigidas a los directivos de la empresa para que le informaran las razones por las cuales no recibió aumento alguno.

3.2. En 1997, la remuneración de la señora Suta Fajardo era de seis cientos cincuenta mil pesos (\$ 650.000.00), para el año de 1998 se mantuvo la misma asignación salarial, tal como se puede constatar en los desprendibles de pago que obran a folios 24 y 25 del expediente. Según la accionante, ha debido darse cumplimiento al pacto colectivo de trabajo vigente en la empresa, según el cual en el mes de febrero de cada año, deberá efectuarse un aumento salarial por lo menos igual al que se efectuó en el año anterior, razón por la que exige el cumplimiento de esta obligación laboral.

Sin embargo, tal como lo expresó el juez de instancia, la actora no puede solicitar la aplicación del pacto colectivo que está vigente en la empresa, por la potísima razón de que ésta nunca lo suscribió o adhirió a él, como consta en el expediente a folios 41 a 54.

3.3. El artículo 69 de la ley 50 de 1990, establece que los pactos colectivos solamente son aplicables a quienes los hayan suscrito o adhieran posteriormente a ellos. En ninguna de

estas dos circunstancias se encuentra la señora Suta Fajardo, razón por la que no sólo no es aplicable la mencionada cláusula del pacto colectivo, sino que no es dable afirmar que existe violación del derecho a la igualdad, pues es claro que los trabajadores que suscribieron el mencionado pacto, por ese solo hecho, se encuentran en una situación distinta, que justifica el trato diverso en cuanto a la remuneración que reciben unos y otros.

Por este aspecto, entonces, no es procedente la tutela de la referencia.

Cuarta.- Poder adquisitivo del salario.

4.1. Otro aspecto que puede analizarse en la acción de la referencia y que pone de presente tanto la actora en su intervención ante esta Corporación, como quien interviene en nombre de la Defensoría del Pueblo, está relacionado con la necesidad de mantener el poder adquisitivo del salario, a través de los aumentos que sobre él pueda decretar no sólo el Gobierno Nacional sino los mismos empleadores. Sobre el particular, basta citar los fundamentos que dieron origen a la sentencia T-461 de 1998 por resultar pertinentes y aplicables al caso que ahora ocupa la atención de esta Sala de Revisión. En la mencionada sentencia se dijo:

“En sentencia T-102 de 1995, con ponencia del doctor Alejandro Martínez Caballero, se estableció:

“En el contrato de trabajo como contrato realidad, la retribución salarial, debe, como mínimo, mantener el valor que ésta tenía cuando se inició la relación laboral, siempre y cuando, no aparezcan modificaciones de cantidad y calidad de trabajo que justifiquen la alteración de ese valor.

“La relación laboral es conmutativa, razón que permite afirmar que el quantum del salario debe “actualizarse para mantener su capacidad adquisitiva”.

“En materia laboral no debe imperar indiscriminadamente la autonomía de la voluntad de las partes, que haga nugatorio los derechos de la parte débil de la relación: el trabajador. Razón por la que se hace necesario aplicar preceptos que, si bien no son acordados por éstas, deben hacer parte integral del acuerdo laboral, a fin de mantener la equidad de la relación. Una de estas normas extracontractuales es, precisamente, la del artículo 53 de la

Constitución, según la cual el salario debe ser móvil, ante la necesidad de mantener el poder adquisitivo de la remuneración salarial, dado que ésta permite a los trabajadores acceder y mantener unas condiciones dignas.

“Si el valor adquisitivo del salario disminuye, y el empleador no accede a restablecer la pérdida de éste, debe acudir a la jurisdicción ordinaria para que el funcionario competente, después del correspondiente análisis probatorio, determine si existe el desequilibrio económico que se alega y, por tanto, ordene su restablecimiento.

“La jurisdicción laboral tiene como función definir los conflictos jurídicos que se originen directa o indirectamente del contrato de trabajo (artículo 1º del Código Procesal del trabajo). La pérdida del valor adquisitivo del salario, y el reajuste correspondiente, es un conflicto que surge en el desarrollo de la relación contractual, por causas externas a las partes, pero que afecta uno de sus elementos: la remuneración. Hecho que justifica la intervención del juez laboral, para solucionar los conflictos que, por este motivo, surjan entre trabajadores y empleadores.

“La naturaleza residual y subsidiaria de la acción de tutela, la hace un mecanismo improcedente para obtener el restablecimiento del equilibrio que pudo desaparecer en una relación laboral determinada, a causa de los efectos inflacionarios de la economía donde ésta se desarrolla. La decisión de un empleador de no reajustar la asignación salarial de su empleado, debe ser puesta en conocimiento de la justicia laboral, para que, a través de las acciones correspondientes, estas controversias se solucionen. Por tanto, la acción de tutela deviene en un mecanismo improcedente para obtener el restablecimiento de este equilibrio.

“ Sólo cuando se demuestre que esos mecanismos legales han sido ineficaces, tal como sucedió en el caso que dio origen a la sentencia T-102 de 1995, la tutela podrá ser utilizada para obtener el restablecimiento de las condiciones laborales correspondientes.” (Corte Constitucional. Sentencia T-461 de 1998. Magistrado ponente, doctor Alfredo Beltrán Sierra).

Aplicando al caso de la señora Suta Fajardo, lo dicho en la sentencia T-102 de 1995, recogida en la sentencia parcialmente transcrita, es claro lo siguiente:

4.2. La actora no demostró que los mecanismos existentes en la jurisdicción ordinaria laboral han resultado ineficaces para obtener el reconocimiento del aumento al que dice tener derecho. Al parecer, ni siquiera ha hecho uso de ellos.

4.3. Tampoco se demostró que la señora Suta Fajardo se encuentre ante un perjuicio irremediable, que permita afirmar que la acción de tutela es procedente como mecanismo transitorio. El salario que devenga la actora en la actualidad, representa 3.18 veces el salario mínimo, hecho que, en sí mismo, no permite afirmar que la accionante esté ante un perjuicio irremediable, o que se esté afectado su mínimo vital, hecho que le permitiría al juez de tutela emitir una orden para el restablecimiento de sus derechos.

Mínimo vital que esta Corporación ha definido como “los requerimientos básicos indispensables para asegurar la digna subsistencia de la persona y de su familia, no solamente en lo relativo a alimentación y vestuario sino en lo referente a salud, educación, vivienda, seguridad social y medio ambiente, en cuanto factores insustituibles para la preservación de una calidad de vida que, no obstante su modestia, corresponda a las exigencias más elementales del ser humano” (Sentencia T-011 de 1998. Magistrado ponente, doctor José Gregorio Hernández).

4.4. Por otra parte, es necesario aclarar que la actora no aportó ningún parámetro de comparación que permitiera establecer la violación de su derecho a la igualdad. Pues como ella misma lo admitió, es la única empleada en la empresa que realiza las labores de auxiliar de sistemas. Sobre el particular, esta Corporación ha dicho “el principio de igualdad incluye la obligación objetiva de trato semejante por parte de las autoridades públicas, así como el derecho subjetivo a ser tratado igual. Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato” (Corte Constitucional. Sentencia T-230 de 1994. Magistrado ponente, doctor Eduardo Cifuentes Muñoz) (subrayas y negrillas fuera de texto).

Así las cosas, la acción de tutela de la referencia, por este aspecto, tampoco es procedente, tal como lo sentenció el juez de instancia.

4.5. Queda un punto por resolver, y es aquel que hace referencia a la conducta de algunos funcionarios de la empresa donde labora la actora, de la que no existe prueba en el expediente, que atentan contra su dignidad, pues, según la accionante, le han recortado sus funciones, no se le permite el acceso a determinados lugares, y sin justificación alguna y llamado de atención previos, se afirma que su desempeño laboral no es el mejor, hecho éste que justifica, según la empresa acusada, la negativa de aumento para la actora.

4.6. La jurisprudencia de esta Corporación, en relación con el tema de la dignidad del trabajador ha sido clara: No puede el empleador ejercer actividades o conductas que desconozcan los derechos del empleado, pero en especial, su dignidad. Al respecto se ha dicho:

“... debe decirse que la dignidad del trabajador no se circunscribe al reconocimiento por parte del empleador de un salario, sino el permitir y brindar las condiciones necesarias para que éste pueda desarrollar, en debida forma, la actividad que le ha sido encomendada. Así, por ejemplo, el no permitir a un trabajador que realice las labores para las que fue contratado, restringiendo su actividad a la mera asistencia al sitio de trabajo, sin permitirle desplegar tarea alguna, es, en si mismo, un acto lesivo de la dignidad de quien es sometido a este trato. Pues, como se dijo, el hombre busca a través de la ejecución de su actividad laboral, cualesquiera que ella sea, el desarrollo de su ser...”(Corte Constitucional. Sentencia T-461 de 1998. Magistrado ponente, doctor Alfredo Beltrán Sierra).

4.7. Por tanto, si la empresa para la que labora la actora quiere prescindir de sus servicios, así debe hacérselo saber a su empleada, motivando las razones de la decisión y pagando los emolumentos que tal decisión puede acarrear. Pero no puede continuar desplegando conductas que pueden estar atentando contra la dignidad de la señora Suta Fajardo, hasta el punto de forzar un despido de carácter indirecto, tal como fue explicado en la sentencia T-461 de 1998, tantas veces citada.

4.8. Igualmente, argumentos como los expuestos por la empresa, relacionados con el bajo rendimiento de la actora en su actividad laboral, deben ser puestos en conocimiento de ésta, a fin de darle la posibilidad no sólo de mejorar, sino de conocer los motivos de

inconformidad que sobre su labor se puedan tener. Más aún, cuando ésta es una causal para dar por terminada la relación laboral, según lo establece el numeral 9 del artículo 62 del Código Sustantivo del Trabajo. Causal que, para que puede ser esgrimida por el empleador, debe estar precedida de requerimientos previos y por escrito, tal como lo establece el decreto reglamentario 1373 de 1966, según el cual:

“Para dar aplicación al numeral 9 del artículo 7 del decreto 2351 de 1965, el patrono deberá ceñirse al siguiente procedimiento:

- a. Requerirá al trabajador dos (2) veces, cuando menos, por escrito, mediando entre uno y otro requerimiento un lapso no inferior a ocho (8) días;
- b. Si hechos los anteriores requerimientos el patrono considera que aún subsiste el deficiente rendimiento laboral del trabajador, presentará a éste un cuadro comparativo de rendimiento promedio en actividades análogas, a efectos de que el trabajador pueda presentar sus descargos por escrito dentro de los ocho (8) días siguientes, y
- c) Si el patrono no quedare conforme con las justificaciones del trabajador, así se lo hará saber por escrito dentro de las ocho (8) días siguientes.”

Si bien la deficiencia laboral puede ser una razón válida para no reajustar el salario del trabajador, dado que el salario debe ser proporcional a la cantidad y calidad del mismo (artículo 53 de la Constitución), es claro que la insuficiencia que se alega no sólo debe darse a conocer al trabajador, sino que debe estar probada por el empleador. En el caso en estudio, no existe en el expediente ni los requerimientos ni las pruebas que le permitan al empleador justificar y comprobar el bajo rendimiento que aduce en contra de la accionante, hecho éste que la actora podrá poner en conocimiento de la justicia ordinaria laboral para lo de su competencia, pues, como fue explicado con anterioridad, el juez de tutela no puede ordenar el reajuste salarial que solicita la señora Suta Fajardo.

4.9. Así las cosas, se confirmará la sentencia de instancia, en cuanto a la decisión de denegar el amparo solicitado para obtener el reajuste salarial. Sin embargo, se concederá, a efectos

de proteger el derecho a la dignidad de la señora Luz Carime Suta Fajardo, razón por la que se ordenará a la Industria Drant Larabe Ltda, para que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta providencia, cese todo acto de hostigamiento en contra del mencionada trabajadora, so pena de que ésta pueda dar por terminado el contrato de trabajo, si esa es su voluntad, por una justa causa que, entre otras, le permitiría demostrar que pudo configurarse un despido indirecto.

III.- DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Primera de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Segundo. En cuanto a la protección del derecho a la dignidad de la señora Luz Carime Suta Fajardo, se CONCEDE el amparo solicitado. En consecuencia, ORDÉNASE a Drant Larabe Ltda. que, en el término de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de este fallo, CESE los actos de hostigamiento que, en contra de la mencionada Suta Fajado viene ejerciendo.

Tercero: Por Secretaría General, LÍBRENSE las comunicaciones a que se refiere el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General