

Sentencia T-119/01

DEBIDO PROCESO-Valoración completa del acervo probatorio

DERECHO A LA IGUALDAD-Diferencia de trato

No toda diferencia en el trato que se otorga a un grupo de empleados frente a otro constituye discriminación; si la diferencia en cuanto a la remuneración obedece a distinta cantidad de trabajo, a las condiciones en que uno y otro grupo labora, o a calificaciones y situaciones personales diversas, la diferencia salarial no puede calificarse como discriminatoria, pues tiene como base una o más diferencias objetivas y relevantes entre los miembros de uno y otro de los grupos de trabajadores comparados.

DERECHO A LA IGUALDAD-Diferencia salarial entre docentes/TRABAJADOR MIGRANTE-Protección

La diferencia salarial existente entre la accionante y los profesores de alemán en el Colegio Alemán de Cali, no carece de causas objetivas. Debe añadirse a lo dicho, que consultada por esta Sala la Recomendación No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, "... sobre la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados", aparece que la diferencia entre la remuneración de los profesores de alemán y la de los demás docentes de ese establecimiento, perfectamente puede considerarse correspondiente a las medidas de protección que la OIT recomendó a sus Estados miembros adoptar para la protección de los trabajadores migrantes y de sus familias durante el traslado y el período del empleo, así como para la protección de su bienestar material, intelectual y moral, y de las relaciones de esos trabajadores con sus regiones de origen. Es precisamente ese principio el que indica que, para lograr la igualdad jurídica de dos personas en distinta situación, la norma debe darles tratamiento diverso. Es esa la situación planteada por la actora: a los docentes migrantes, el Colegio Alemán les da un trato diverso al que reciben los docentes que no migraron para cumplir con su contrato; en ese comportamiento no hay discriminación que riña con el texto del artículo 13 de la Carta Política y, por tanto, a pesar de la diferente remuneración, no encuentra esta Sala de Revisión que la entidad demandada haya discriminado salarialmente a la accionante y violado o amenazado sus derechos fundamentales.

Referencia: expediente T-351.008

Acción de tutela contra el Juzgado 7 Laboral del Circuito y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali por una presunta violación del derecho al debido proceso.

Tema:

Trabajador migrante.

Actora: Orfidia Velasco de Morana

Magistrado Ponente:

Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Bogotá D.C., primero (1º) de febrero del año dos mil uno (2001).

La Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, compuesta por los Magistrados José Gregorio Hernández Galindo, Alejandro Martínez Caballero, y Carlos Gaviria Díaz, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali y la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, dentro de la acción de tutela instaurada por Orfidia Velasco de Morana contra el Juzgado 7 Laboral del Circuito y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos.

Durante ese lapso, la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali pagó a la actora, por su

trabajo como profesora de matemáticas, un salario menor al que les canceló a los profesores de idiomas del mismo establecimiento con igual carga académica, a pesar de que estos últimos no contaban con título de licenciatura, nunca fueron incluidos en el escalafón nacional docente, y carecían de experiencia docente.

La señora Velasco de Morana demandó en proceso ordinario laboral a la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali, a fin de obtener que, mediante sentencia, se condenara a la citada institución a nivelar su salario con los devengados por los profesores alemanes de ese establecimiento. En primera instancia, el Juzgado 7 Laboral del Circuito de Cali dictó sentencia favorable a la Corporación demandada el 15 de abril de 1999 -folios 19 a 25-; y en segunda instancia, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali resolvió -folios 9 a 18-, confirmar la sentencia apelada.

1. Solicitud de amparo.

De acuerdo con la demanda de tutela, la accionante opina que su derecho al debido proceso fue violado por el Juzgado 7 Laboral del Circuito de Cali, pues ese Despacho, al decidir el proceso de nivelación salarial, aplicó a su caso un fallo de la Corte Suprema de Justicia sobre una situación diferente, se abstuvo de considerar los contratos celebrados en alemán con los profesores de esa nacionalidad, y aceptó como justificación del trato discriminatorio que a ella se le dio, que los profesores extranjeros tienen en su país un status socioeconómico superior al de sus colegas colombianos.

A su vez, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali habría violado el derecho al debido proceso de la accionante, pues respaldó su decisión en una ley que trata asuntos distintos a los debatidos en el proceso, aceptó el testimonio como medio de prueba válido para acreditar el texto de esa ley, y dio al Convenio Cultural celebrado entre Colombia y Alemania un alcance distinto al pactado entre las partes de ese instrumento internacional.

Destaca la actora la circunstancia de que la cuantía del proceso laboral la priva de acudir a la vía de casación para procurar la revisión de esas providencias y, en consecuencia, la tutela es el único mecanismo judicial con que cuenta para la defensa de los derechos fundamentales que considera le fueron vulnerados, inicialmente por la entidad educativa que

demandó por la vía laboral y, después, por los jueces de instancia que conocieron de ese proceso.

Solicitó que se tutele su derecho al debido proceso y, en consecuencia, se dejen sin efecto las sentencias proferidas en ambas instancias del proceso laboral, y se ordene al Juzgado 7 Laboral del Circuito de Cali que dicte sentencia condenatoria en contra de la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali.

1. Sentencias objeto de revisión.

3.1. Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali.

Conoció de la primera instancia de este proceso, la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali -una sala compuesta por Magistrados diferentes a quienes adoptaron una de las sentencias contra las que se dirigió la acción-, y esa Corporación resolvió, el 15 de mayo de 2000, denegar la tutela solicitada por Orfidia Velasco de Morana.

Consideró el Tribunal Superior de Cali que, de acuerdo con la jurisprudencia de la Corte Suprema de Justicia, la acción de tutela no procede contra providencias judiciales (folios 99-107 del primer cuaderno).

3.2. Corte Suprema de Justicia.

El 16 de junio de 2000, la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia resolvió confirmar la sentencia impugnada, sin añadir consideración distinta de la expuesta por el juez a quo (folios 4 a 7 del segundo cuaderno).

I. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia.

1. Problemas jurídicos a resolver.

Para la revisión de los fallos de instancia proferidos en el trámite de este proceso, esta Sala debe analizar si: a) la acción de tutela procede en contra de providencias judiciales; y b) si efectivamente se violaron o amenazaron los derechos fundamentales reclamados por la actora y, por tanto, deben tutelarse.

1. Procedencia de la acción de tutela en contra de providencias judiciales.

Ha sido clara y reiterada la jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la improcedencia general de la acción de tutela interpuesta en contra de providencias judiciales; pero no lo ha sido menos respecto de la procedencia del amparo cuando la autoridad judicial demandada ha incurrido, al proferir la providencia de que se trate, en un comportamiento constitutivo de vía de hecho; para el caso, baste citar los siguientes apartes de la sentencia T-166/001, en los que se resume la doctrina de la Corte sobre el punto:

“El debido proceso está consagrado en la Constitución Política dentro del rango de los derechos fundamentales. Siguiendo la profusa jurisprudencia de la Corte Constitucional sobre la materia, puede afirmarse que parte de su contenido esencial reside en la premisa según la cual las decisiones judiciales y administrativas deben estar cimentadas tanto en los principios constitucionales como en las previsiones legales y reglamentarias, de tal modo que la resolución de los conflictos particulares o la definición de los derechos individuales, no queden al arbitrio del juzgador sino que, por el contrario, sean producto de la aplicación directa de la ley. Gracias al alcance que constitucionalmente se le ha reconocido a este derecho, el Estado puede garantizar que la Administración de justicia se imparta según criterios homogéneos que promuevan la seguridad jurídica y mantengan vigentes los principios de igualdad y legalidad. Pero adicionalmente, la Corte Constitucional ha dicho que esta garantía -la del debido proceso-, por razón de su jerarquía, puede hacerse efectiva a través de la acción de tutela, lo cual significa que cualquier persona que se considere afectada por una decisión judicial o administrativa, proferida por fuera del ordenamiento legal, pueda acudir a este mecanismo preferente para obtener inmediata protección (subraya

fuera del texto).

“... ”

“Con el propósito de determinar la procedencia de la tutela en el caso particular, valga recordar, junto con los criterios generales ya señalados que para la Corte Constitucional, la tutela contra providencias judiciales sólo resulta procedente cuando: “1) la conducta del agente carezca de fundamento legal; 2) la acción obedezca a la voluntad subjetiva de quien desempeña la autoridad judicial; 3) tenga como consecuencia la vulneración de los derechos fundamentales, de manera grave e inminente, y 4) no exista otra vía de defensa judicial, o que, existiendo, se interponga la acción como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, o que el examen particular que realice el juez de tutela verifique que la otra vía, en cuanto a su eficacia, no es la más adecuada para la protección inmediata del derecho fundamental violado o amenazado”²

En consecuencia, la acción de tutela, aunque de manera excepcional, sí procede contra providencias judiciales; así, sin un examen a fondo sobre la posible existencia de una vía de hecho en el comportamiento de la autoridad judicial demandada, no debe denegarse el amparo, pues se corre el peligro de permitir que los derechos de las personas sean violados o amenazados, precisamente por los funcionarios encargados de garantizar el debido proceso a cada uno de los asociados, y la eficacia de sus otros derechos fundamentales a todas las personas.

1. Inexistencia de violación o amenaza de los derechos de la accionante.

De acuerdo con la solicitud de amparo, las sentencias de primera y segunda instancias, por medio de las cuales la jurisdicción laboral resolvió no ordenar que se nivelara el salario de la accionante con el de los profesores extranjeros que laboran para la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali, son el producto de sendas vías de hecho en las que habrían incurrido el Juzgado 7 Laboral del Circuito, y el Tribunal Superior de Cali, pues para proferirlas, los funcionarios que las expidieron presuntamente habrían: a) dejado de valorar medios de prueba que resultan determinantes en la adopción de la decisión de fondo; b) aplicado normas legales completamente ajenas al tema de decisión; y c) permitido que subsistiera

una discriminación flagrante.

4.1. Valoración completa del acervo probatorio.

Afirmó la señora Velasco de Morana, tanto en su solicitud de amparo como en la impugnación del fallo de primera instancia, que los jueces laborales se limitaron a examinar los contratos celebrados por los profesores alemanes con la Corporación demandada en idioma español y de acuerdo con la legislación colombiana, pero omitieron considerar que esos mismos profesores también celebraron otros contratos, complementarios de los anteriores pero en lengua alemana, que sirvieron de base para la asignación discriminatoria del salario correspondiente a cada docente.

Al respecto, basta la lectura de las sentencias proferidas por el Juzgado 7 Laboral del Circuito y el Tribunal Superior de Cali (folios 9 a 25), para aclarar que en ambas instancias se consideró la existencias de los contratos celebrados por los profesores alemanes de la Corporación demandada, con esa entidad o directamente con el gobierno de su país, y en lengua alemana. Por tanto, no es cierta la afirmación de la actora, en el sentido de que la Jueza de primera instancia en el proceso laboral, haya "...desconocido de manera absoluta estas pruebas aportadas...".

Para esta Sala de Revisión, resulta establecido que los jueces laborales sí consideraron la totalidad del acervo probatorio aportado por la accionante al proceso ordinario; también es claro que el contrato de trabajo de los profesores alemanes de la Corporación demandada, está conformado por dos documentos diferentes: a) uno redactado en idioma alemán, en el cual se regula lo relacionado con la migración del empleado, y la prestación de sus servicios por fuera del territorio de su país de origen, bien como funcionario del Estado Alemán, bien como particular de ese país vinculado contractualmente al programa de promoción de la cultura alemana que el gobierno de esa nación, en colaboración con instituciones de otros países -como la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali-, adelanta en todo el mundo; y b) otro redactado en español, celebrado entre el profesor y la institución en la que dictará clases de alemán, en el que se regulan los aspectos laborales de la vinculación relativos a la legislación nacional, sea que el profesor alemán esté vinculado a su gobierno como funcionario, o que simplemente sea contratado por la institución educativa del caso, pero por estar inscrito en una lista de las personas evaluadas y acreditadas por el Estado Alemán para

enseñar su lengua oficial en países con otra lengua materna. Como se verá más adelante, precisamente porque se consideró el contenido de los contratos celebrados en alemán, es que tienen fundamento jurídico razonable las providencias que originaron este proceso de amparo.

Lo que sí es indudable, es que el derecho fundamental de la accionante al debido proceso, no fue vulnerado por las autoridades demandadas de la manera en que la actora señaló en su libelo; los jueces laborales sí consideraron los contratos celebrados en alemán entre la institución demandada y los profesores de dicha nacionalidad.

4.2. Aplicación de normas ajenas a la materia controvertida.

Sobre la sentencia laboral de segunda instancia, afirmó la accionante en su demanda (folio 87 del primer cuaderno), que “la Honorable Sala de Decisión invocó una norma, la Ley 64 de 1960 -diciembre 16-, como ‘aprobatoria’ del Convenio Cultural entre las Repúblicas de Colombia y Alemania, y sobre ella fundó su fallo, cuando esa ley trata sobre ‘traslaciones en el presupuesto de gastos vigente (Ministerio de Justicia)’; pero lo insólito de la situación es que la prueba de la existencia de esa ley fue la declaración de los testigos Gunter Ullrich y Josefina Azuero. Ninguna ley puede ser demostrada con declaraciones de testigos como sucedió en esta oportunidad. Adicionalmente destaco que la ley en que fundamentó su fallo la H. Sala, nada tiene que ver con asuntos laborales...”.

Vale la pena iniciar la consideración de este punto con una precisión: no fue la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali quien invocó la Ley 64 de 1960 en lugar de la Ley 60 de 1964, fue uno de los testigos en su declaración (folio 14 del primer cuaderno), y todo lo que se puede reclamar a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cali es que, al transcribir el aparte en que se incurrió en tal lapsus, no hubiera incluido entre paréntesis la anotación de que estaba transcribiendo el texto de la declaración, según está escrito -(sic)-.

Pero el convenio cultural entre las Repúblicas de Colombia y Federal de Alemania fue efectivamente celebrado por los gobiernos correspondientes; y fue también aprobado por el Congreso de la República por medio de la Ley 60 de 1964; por lo que no tenía que probarse en el proceso laboral adelantado por la accionante que esa norma legal existía y estaba vigente; en Colombia, basta que la ley debidamente expedida no haya sido derogada, ni declarada inexecutable por la Corte Constitucional, ni resulte su aplicación al caso concreto

contraria a la Carta Política, para que pueda y deba ser aplicada por el juez competente en la resolución del asunto sometido a su conocimiento, sea cual sea el medio de convicción que use para referirse a ella la parte que la aduzca.

Dicho Convenio Cultural, contiene (artículo III, folio 2 del primer cuaderno), como lo resaltaron las sentencias laborales, la previsión de que el gobierno de Colombia "...concederá a los colegios alemanes existentes en Colombia y reconocidos por las Comisiones Mixtas Permanentes, un estatuto especial con el fin de asegurar dentro de su plan de estudios, el empleo del tiempo necesario para desarrollar la enseñanza de la lengua alemana como materia ordinaria del pensum escolar...". Es para cumplir con esa enseñanza de la lengua alemana, y sólo para ese efecto, que la Corporación Cultural Colegio Alemán de Cali contrató a nacionales alemanes como docentes voluntariamente expatriados, en condiciones económicas distintas a las consagradas en el contrato de la actora y, también, en los contratos nacionales de esos mismos extranjeros.

Por tanto, no encuentra esta Sala de Revisión que los funcionarios demandados hayan incurrido en una vía de hecho por aplicar al caso de la accionante normas legales ajenas a la situación controvertida; así la testigo se haya equivocado al identificar el número y año con que se identifica una ley, la 60 de 1964, por medio de ésta se aprobó el Convenio Cultural al que la deponente se refirió, esa norma está vigente, y expresamente prevé la colaboración de ambos Estados para la enseñanza de la lengua alemana como una materia ordinaria del pensum escolar de los colegios alemanes existentes en Colombia, por lo que hace parte del marco legal en el que planteó sus pretensiones la señora Velasco de Morana ante la jurisdicción laboral.

De acuerdo con lo planteado por la accionante, en este caso se debe comparar la labor realizada por los profesores de alemán con la de los profesores de otras materias en el Colegio Alemán de Cali, a fin de establecer si hacen igual trabajo, y en las mismas condiciones; en caso de que tal igualdad de labor sea establecida, cualquier distinción en cuanto hace a la remuneración de uno y otro grupo implicará una discriminación y, en consecuencia, una violación del derecho a la igualdad.

Está claramente establecida en el expediente, y la entidad demandada admite que existe, una diferencia marcada entre la remuneración que les paga la Corporación Cultural Colegio

Alemán de Cali a los profesores extranjeros dedicados a la enseñanza de la lengua alemana, y la que les entrega a los profesores de las demás materias del pensum, que es menor a la de aquéllos. Ahora bien: a diferencia de lo afirmado por la accionante, esta Sala tiene que anotar que no toda diferencia en el trato que se otorga a un grupo de empleados frente a otro constituye discriminación; si la diferencia en cuanto a la remuneración obedece a distinta cantidad de trabajo, a las condiciones en que uno y otro grupo labora, o a calificaciones y situaciones personales diversas, la diferencia salarial no puede calificarse como discriminatoria, pues tiene como base una o más diferencias objetivas y relevantes entre los miembros de uno y otro de los grupos de trabajadores comparados.

En el caso bajo revisión, los profesores de alemán de la Corporación demandada tienen, en términos generales, la misma carga académica que los docentes dedicados a la enseñanza de las otras asignaturas del pensum; además, las condiciones materiales en las que uno y otro grupo laboran son las mismas; pero allí se termina la igualdad objetiva entre ese par de conjuntos de docentes, y empiezan a aflorar las diferencias:

a. En primer lugar, debe señalarse que, a diferencia de lo que ocurre en la enseñanza de otras asignaturas, por ejemplo las matemáticas, en la enseñanza de las lenguas vivas es importante que el docente tenga la lengua que va a enseñar como su lengua nativa; en el caso bajo revisión, todos los profesores de alemán de la entidad demandada tienen ésa como su lengua nativa, y no así los demás profesores;

a. En segundo lugar, todos los profesores contratados por el Estado alemán y asignados al Colegio Alemán de Cali, o contratados por éste de entre los que figuran en un listado especial del mismo gobierno, fueron entrenados, examinados y certificados por el Estado de esa nación como aptos para participar en su programa de promoción y divulgación de la lengua y la cultura alemanas alrededor del mundo; ni la actora, ni los demás profesores de la institución demandada pueden aducir igual situación;

a. En tercer lugar, los profesores alemanes al servicio del Colegio Alemán de Cali, tienen en común la doble condición de ser trabajadores migrantes, y también expatriados voluntarios que aceptaron dejar su país para cumplir con un contrato de trabajo que debía ser ejecutado en el extranjero; ni la actora, ni los demás profesores de ese colegio pueden aducir iguales condiciones;

a. En cuarto lugar, los profesores alemanes vinculados al Colegio demandado, cumplen con los requisitos establecidos por el Estado Alemán para vincularse como sus enviados a Colombia, en el marco del programa de intercambio de profesores que prevé el artículo II del Convenio Cultural -Ley 60 de 1964-; y hasta donde consta en el expediente, ni la actora, ni los otros profesores colombianos han ingresado al programa de intercambio, y cumplido con los requisitos que para ese efecto exige el gobierno nacional.

De esa manera, resulta claro que la diferencia salarial existente entre la accionante y los profesores de alemán en el Colegio Alemán de Cali, no carece de causas objetivas.

Debe añadirse a lo dicho, que consultada por esta Sala la Recomendación No. 100 de la Organización Internacional del Trabajo -OIT-, "... sobre la protección de los trabajadores migrantes en los países y territorios insuficientemente desarrollados", aparece que la diferencia entre la remuneración de los profesores de alemán y la de los demás docentes de ese establecimiento, perfectamente puede considerarse correspondiente a las medidas de protección que la OIT recomendó a sus Estados miembros adoptar para la protección de los trabajadores migrantes y de sus familias durante el traslado y el período del empleo, así como para la protección de su bienestar material, intelectual y moral, y de las relaciones de esos trabajadores con sus regiones de origen; en consecuencia, tampoco encuentra esta Sala que el tratamiento salarial diferente sea desproporcionado; además, en el Convenio existente entre los Estados colombiano y alemán, se prevé que Colombia puede dar similar tratamiento a sus nacionales cuando, como partícipes en el programa de intercambio, se trasladen a Alemania.

En conclusión, no es igual la situación del trabajador contratado para ejercer su profesión u oficio en el sitio de su residencia, a la del que es contratado para que se traslade al extranjero para hacerlo; y si la situación objetiva de ambos es distinta, mal puede

pretenderse que el contrato con el que se les vincule sea idéntico, so pretexto del principio de igualdad. Es precisamente ese principio el que indica que, para lograr la igualdad jurídica de dos personas en distinta situación, la norma debe darles tratamiento diverso. Es esa la situación planteada por la actora: a los docentes migrantes, el Colegio Alemán les da un trato diverso al que reciben los docentes que no migraron para cumplir con su contrato; en ese comportamiento no hay discriminación que riña con el texto del artículo 13 de la Carta Política y, por tanto, a pesar de la diferente remuneración, no encuentra esta Sala de Revisión que la entidad demandada haya discriminado salarialmente a la accionante y violado o amenazado sus derechos fundamentales.

I. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Segundo. Por Secretaría, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Magistrado Ponente

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado

MARTHA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

2 En idéntico sentido, véanse al menos las sentencias: T-106, T-171, T-296, T-443, T-469, T-504 y T-526, todas del año 2000.

3 “Por el cual se aprueba el Convenio Cultural entre la República de Colombia y la República Federal de Alemania y su protocolo de enmiendas”