

Sentencia T-1571/00

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Modificación de condiciones laborales del trabajador no es absoluta/PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Alcance

IUS VARIANDI-Discrecionalidad limitada para modificar condiciones laborales del trabajador

Referencia: expediente T-270189

Acción de tutela instaurada por IGNACIO DE JESUS CALDERON VASQUEZ Y OTROS contra la Empresa de Servicio Público de Aseo de Cali "EMSIRVA E.S.P."

Temas:

Nivelación salarial como resultado de la observancia del principio "a trabajo igual, salario igual" que concreta la igualdad en materia laboral

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORON DIAZ

Bogotá, D.C., noviembre veintiuno (21) del dos mil (2000)

La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados CRISTINA PARDO SCHLESINGER (E), ALVARO TAFUR GALVIS y FABIO MORON DIAZ, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos de tutela proferidos por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali y por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, dentro del proceso de tutela instaurado por los ciudadanos Ignacio de Jesús Calderón Vasquez y otros trabajadores vinculados por contrato de trabajo a término fijo, como motoristas y operarios, contra la Empresa de Servicio Público de Aseo de Cali "EMSIRVA E.S.P."

I. ANTECEDENTES

1. Hechos y Pruebas

Los accionantes, Ignacio de Jesús Calderón Vasquez, Marco Antonio Ortíz, Wilson Cortés Cortés, Pedro Pablo Taborda Montoya, Mauricio Arango Chavés, Julio Cesar Ruíz Hoyos, Libiameder Saa Arboleda, Floralba Muñoz Hoyos, Gabriel Castellanos Alvarez, Guillermo Bejarano, Ricaurte Perdomo Bolaños, Carlos Alberto Asprilla Ortíz, Rosa Amelia Ramírez, Fernando Rosero Erazo, Antidio Mejoy Navia, Alberto Palomino, José Jesús Rodríguez Cifuentes, José Raúl Maca Gutiérrez, Omar Trujillano Romero, Luis Gerardo Caicedo Quintero, Gustavo Ospina Arcos, Luis Ubiene Benitez Fernández, Luis Fernando Molina Vida, William Caicedo Cuevas, Fausto Mera, Gerardo Ramírez García, Armando Mucua Charria, Osvaldo Argemiro Males, Mauro Mantilla Riascos, Henry Motato Palomino, Carmen Rosa Botina Nazga, José Arley Ariza Suárez, William Vargas Agudelo, José Hernar de Jesús Heredia Maldonado, Esteban Villegas Castro, José Abraham Muñoz Ñañez, Jairo Alfredo Bravo y Manuel Alfredo Ramírez Pineda, a través de apoderado judicial, impetraron el mecanismo de amparo para que les fuese protegido el derecho constitucional a la igualdad, toda vez que laboran con la accionada como motoristas y operarios vinculados mediante contrato de trabajo a término fijo, devengando un salario de \$ 324.800,00 y \$ 236.460,00, respectivamente, a diferencia de los motoristas y operarios que se encuentran vinculados como funcionarios de planta, quienes perciben salarios de \$ 417.300,00 (SIC) y \$ 410.500,00, lo cual acreditaron plenamente.

1. Las Sentencias Objeto de Revisión

* La Sentencia de Primera Instancia

El Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali, mediante sentencia del diecisiete (17) de septiembre de 1999, resolvió tutelar los derechos a la igualdad y al trabajo de los accionantes al considerar que:

“(…) es ostensible ... la vulneración de los derechos fundamentales de los tutelantes,

contenidos en los artículos 13, 25 y por extensión del 25, el artículo 53 de la Carta Política, por lo cual, a la luz de la vasta jurisprudencia dimanada de la Corte Constitucional y siendo esto el mecanismo, como así lo ha dicho esa Honorable Corporación, se han de tutelar tales derechos, ordenando cesar la violación por parte de la accionada, toda vez que de la simple comparación de los salarios pagados a los tutelantes por EMSIRVA E.S.P. y los pagados a los trabajadores posesionados, surge con meridiana claridad la desigualdad y discriminación manifiesta de que están siendo objeto por parte de la empresa, los accionantes.”

* La impugnación

Notificada la accionada de este trámite, por medio de apoderado impugnó la decisión del fallador de primera instancia para solicitar que, en su lugar, la acción de tutela sea declarada improcedente.

El apoderado de la entidad accionada aceptó algunos hechos relacionados con la prestación del servicio de los actores, salvo el caso de Ignacio de Jesús Calderón Vásquez quien se desvinculó el 30 de junio pasado. De igual modo, admitió la existencia de la diferencia salarial mencionada, aunque negó que esta viole derecho alguno a los accionantes, calificando sus afirmaciones como meras apreciaciones subjetivas; como también la promulgación de panfletos por la gerencia, pues se trata del denominado “correo de gerencia”, de cuyo texto no se infiere violación de los derechos de los accionantes, y menos aún que consigne la negativa a renovarles los contratos.

Afirmó no mediar un perjuicio irremediable y existir otro mecanismo judicial para resolver el conflicto, no siendo por tanto esta la vía para reclamar, para lo cual pretende apoyarse en la Sentencia T-079 de febrero de 1995, en la que la Corte Constitucional sostuvo que las controversias sobre el principio de igualdad de los trabajadores deben ser definidas por la justicia ordinaria laboral.

* La Sentencia de Segunda Instancia

La Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, mediante sentencia del

trece (13) de octubre de 1999, revocó el fallo impugnado para lo cual dió aplicación, en el caso concreto, a la Sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995:

“(....) necesariamente debemos concluir que si bien la acción de tutela pudiera ser el mecanismo transitorio mediante el cual los accionantes logran su nivelación salarial, ello sólo procedería ante un perjuicio irremediable, no demostrado en autos, y por lo tanto no puede compartir esta Sala de Decisión el criterio plasmado por el juez de primera instancia, debiendo revocar la sentencia para en su lugar proceder a denegar la acción por improcedente”.

II. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA SALA

1. La Competencia.

2. La doctrina constitucional sobre el alcance del principio “a trabajo igual, salario igual” que concreta la igualdad en materia laboral. Reiteración de jurisprudencia

El apoderado de la entidad accionada EMSIRVA E.S.P. reconoce que los actores, vinculados por contrato de trabajo a término fijo, tienen el mismo cargo y categoría que el que corresponde a trabajadores oficiales que, por igual trabajo en idéntica labor -para cuyo desempeño se requiere igual calificación- reciben una remuneración mayor.

Dados los anteriores supuestos, corresponde a esta Sala de Revisión reiterar la Sentencia T-707 de 1998 que, a su turno prohió la doctrina constitucional unificada por medio de la Sentencia SU-519/971,:

“ ...

en la que la Corte consideró que su jurisprudencia sobre la discrecionalidad del patrono en materia laboral es aplicable tanto al sector oficial como al privado, ... pues en el marco del Estado Social de Derecho colombiano:

“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.

“Esta Corte se refirió al tema en la sentencia 479 del 13 de agosto de 1992, en la cual se subrayó que la perspectiva humana en la conducción de toda política estatal sobre trabajo constituye elemento medular de la concepción del Estado Social de Derecho, ‘según el cual el Estado y las instituciones políticas y jurídicas que se fundan en su estructura tienen por objetivo y razón de ser a la persona y no a la inversa, de donde se concluye que ningún proyecto de desarrollo económico ni esquema alguno de organización social pueden constituirse lícitamente si olvidan al hombre como medida y destino final de su establecimiento’.

“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.

...

Y, más adelante, en la Sentencia T-707 de 1998, que se reitera, se dijo:

“...

3. Violación de los derechos a la igualdad y al trabajo.

Resulta pertinente, para empezar esta consideración, citar nuevamente la sentencia SU-519/97, pues en ella se consideró que uno de los principios mínimos consagrados por el Constituyente en el artículo 53 Superior, es el de que todo trabajador tiene derecho a una remuneración mínima, vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo, y éste último aspecto se expresa en términos de igualdad: a trabajo igual, salario igual, sin que la ley, los contratos, los acuerdos y convenios de trabajo puedan menoscabar la libertad, la dignidad humana, ni esos derechos de los trabajadores, sin vulnerar directamente el ordenamiento constitucional vigente. Consideró la Corte Constitucional en esa sentencia de unificación que:

“Debe observarse que la indicada norma constitucional (art. 53), 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.

“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.

“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”

4. La procedencia de la tutela para hacer efectivo el derecho a la igualdad en materia laboral, aun cuando exista otro mecanismo judicial de defensa.

La procedencia de la acción de tutela para la salvaguarda efectiva, cierta y oportuna del derecho a la igualdad en las relaciones de trabajo, fue objeto de unificación de la doctrina constitucional, por medio de la sentencia SU-547/972.

Esta Corte consideró, en dicho fallo, que hay razones para afirmar que la vía ordinaria no es,

en casos como los que aquí se revisan, tan efectiva como la acción de tutela para poner término a las prácticas discriminatorias a las que vienen siendo sometidos los actores en detrimento de las condiciones dignas de trabajo a las que tienen derecho.

Al respecto, se dijo en esa oportunidad:

“El juez laboral, enfrentado a la decisión sobre si un aumento salarial, asignado a un trabajador, resulta válido, a partir de la consideración sobre el porcentaje de aumento a quienes ejecutan la misma tarea y desempeñan igual tipo de oficio o actividad, cotejará dicho incremento con lo pactado en el contrato, con las reglas legales sobre salario mínimo y con la Convención Colectiva correspondiente, todo según las disposiciones legales en materia laboral. Pero no entrará a establecer comparaciones con base en el principio constitucional que impone remunerar trabajo igual con salario igual, y por tanto no gozará de las mismas facultades del juez de tutela, fundadas, más que en lo previsto por la ley laboral o en pactos o convenciones, en normas prevalentes como los ya citados artículos 13, 25 y 53 de la Carta Política, por lo cual no es de esperar que ordene por tal vía nivelar el salario de quien ha sido discriminado sin justificación respecto de sus compañeros de trabajo. Además, aun sobre el supuesto de que una acción laboral ordinaria pudiera prosperar por los motivos constitucionales expuestos, o por aplicación de normas legales o convencionales, el fallo resultaría extemporáneo y prácticamente inútil en cuanto a la finalidad concreta de salvaguardar efectiva, cierta y oportunamente los derechos fundamentales violados”

En el mismo sentido, se había pronunciado la Corte Constitucional en la sentencia SU-519/973, en la que, respecto de las normas aplicables para la protección de los derechos indiscutibles de los trabajadores, se consideró:

“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”.

Por tanto, es claro que en los procesos acumulados para su revisión por medio de esta providencia, procede la acción de tutela para el amparo judicial del derecho a la igualdad laboral.

III.- DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCASE la Sentencia proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Cali, el trece (13) de octubre de mil novecientos noventa y nueve (1999) que denegó el amparo solicitado.

Segundo.- CONFIRMASE la Sentencia proferida por el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Cali mediante sentencia del diecisiete (17) de septiembre de mil novecientos noventa y nueve (1999), que concedió la tutela del derecho a la igualdad en materia laboral a los accionantes.

Tercero.- Por Secretaría General, líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

FABIO MORON DIAZ

Magistrado

CRISTINA PARDO SCHLESINGER

Magistrada (E)

Magistrado

IVAN ESCRUCERIA MAYOLO

Secretario General (E)

1 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

2 M.P. José Gregorio Hernández Galindo

3 M.P. José Gregorio Hernández Galindo