

T-216-95

Sentencia No. T-216/95

DERECHO A LA IGUALDAD-Inexistencia de trato discriminatorio

No existe la vulneración al derecho a la igualdad que esgrime la peticionaria, por cuanto de una parte, no aparece demostrado ni en la demanda de tutela ni dentro del proceso, un trato discriminatorio que exija del juez de tutela, la adopción de medidas en orden a cesar dicho tratamiento injustificado por parte de la empresa accionada. No existe, como lo pretende hacer creer la actora, prueba que permita demostrar que efectivamente desde hace dos años no se le haya aumentado su salario, ni que la carga laboral a ella asignada haya sido aumentada en forma desproporcionada en relación con su remuneración. Por el contrario, según se infiere de la prueba que obtuvo la Corte, el salario de la peticionaria ha sido incrementado anualmente.

CONTROVERSIA LABORAL/JURISDICCION LABORAL

Cuando surgen controversias entre empleado y empleador, la ley ha previsto los mecanismos y la jurisdicción competente para resolverlas, en orden a defender y proteger los derechos que se puedan ver afectados, bien como consecuencia de una acción u omisión del trabajador, o del patrono. Es por tanto competencia de la jurisdicción ordinaria laboral resolver este tipo de controversias que se pueden originar en desarrollo de un contrato de trabajo, y no del juez de tutela, pues ello conllevaría una usurpación de competencias, y vulneraría el ordenamiento constitucional y legal, en virtud del cual, cuando existen otros medios de defensa judicial para la protección del derecho que se dice afectado, es improcedente la tutela.

REF: Expediente No. T - 62.969

PETICIONARIA: Ana Raquel León Parra contra Roberto Pineda M. y Cia. Ltda "ROPIM".

PROCEDENCIA: Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral.

MAGISTRADO PONENTE:

DR. HERNANDO HERRERA VERGARA

Santa Fé de Bogotá, D.C., Mayo dieciseis (16) de mil novecientos noventa y cinco (1995).

Procede la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados HERNANDO HERRERA VERGARA, ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO Y FABIO MORON DIAZ, a revisar los fallos proferidos por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, el 23 de noviembre de 1994, y por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 8 de febrero de 1995, en el proceso de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

Señala que ingresó a trabajar en la Empresa accionada el 21 de julio de 1977 en el cargo de Secretaria, sin descripción del cargo por escrito. Duró tres años desempeñando las labores de Secretaria, Auxiliar de Contabilidad, preparar y servir tintos a los operarios y labores de aseo. Posteriormente, expresa que fue trasladada como cajera al Laboratorio Farmacéutico ROPIM, donde laboró 15 años, recibiendo en los últimos meses malos tratos y presión para que renunciara, lo cual le afectó moral y físicamente. “Cada vez se me acrecentaba más la tortura psicológica por parte de la sra. Josefa de Pineda, recibía muchas humillaciones, después de este tiempo de servicio se me tildó de insuficiente; andaba con los nervios destrozados, tenía fuertes dolores de cabeza, cada día me torturaba amenazando que me botaba del trabajo; que fuera buscando otro puesto porque yo no servía para nada y allí no podían tener gente con más de diez años de servicio; siempre me hacía énfasis en que debía renunciar ya que había contratado otra niña para remplazarme”.

Indica que como no renunció, el 25 de agosto de 1992, el dueño en confabulación con el contador decidieron trasladarla nuevamente a la fábrica, pero con la condición de que debía acogerse a la Ley 50 y a cambio le ofrecían medio sueldo por cada año de servicio (en ese entonces su sueldo era de \$93.652). No obstante la oferta hecha, decidió no aceptar, por lo que señala, desde hace dos años no recibe el porcentaje de aumento salarial igual al que reciben sus compañeros de trabajo; tan solo se le paga la diferencia para llegar al tope del salario mínimo y el auxilio de transporte aprobado por el gobierno, pero eso sí, aduce que la carga laboral se le acrecentó: actualmente viene desempeñando las labores de actualización de libros de bancos, archivo de papeles contables, codificación, digitación de compras y ventas, así como revisión de cuentas por pagar.

Con base en lo anterior, señala que su situación laboral no es favorable, le están violando sus derechos fundamentales según las normas del Código Sustantivo del Trabajo, art. 53, inc. 1o., el sueldo que actualmente devenga no está acorde con la prestación de sus servicios, no hay equidad ni justicia social digna y decorosa que compense todos esos años de servicios. Indica que “en este momento se me mortifica y se restringen los permisos para ir al ISS, y si me los conceden me amenazan con descontar el tiempo de mi sueldo o que debo reponer el tiempo en días no laborales”.

Expresa la peticionaria que ha acudido ante la Oficina del Trabajo del Ministerio del Trabajo, sin obtener respuesta favorable a su reclamación. Actualmente, afirma que un especialista del ISS le ha diagnosticado una maza en el cerebelo que le impide pronunciar correctamente las palabras, y que además, se cae al subir o bajar escaleras.

II. LAS PROVIDENCIAS JUDICIALES QUE SE REVISAN.

A. Sentencia de Primera Instancia.

Mediante providencia de 23 de noviembre de 1994, el Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá resolvió negar por improcedente la tutela instaurada por JULIA ANA RAQUEL LEON, por cuanto a su juicio dispone de otros medios de defensa judicial para hacer efectivas sus aspiraciones, agotando las vías judiciales ordinarias. Por ende, señala, no es viable dirimir por conducto del instrumento excepcional instaurado, conflictos jurídicos de esa índole, cuando el titular ha podido recurrir al órgano competente, y no acudir a la tutela como una medida preventiva para evitar un perjuicio irremediable, constituyendo una causal de improcedencia, acorde con lo preceptuado en el artículo 6 numeral 1 del Decreto 2591 de 1991, que forzosamente impone su denegación.

B. Impugnación.

La accionante, mediante escrito presentado dentro del término legal, impugnó la decisión del Juzgado Tercero Laboral del Circuito, con base en las consideraciones que se exponen a continuación:

“Como se está poniendo en grave riesgo mi salud y hasta mi vida, ya que padezco una enfermedad neurológica (diagnóstico de Nov. 22/93, adjunta en mi solicitud inicial), que ha

ido disminuyendo progresivamente mis capacidades motrices y dificultando mi habla; además de dificultarse el desempeño óptimo en las funciones que debo realizar; más, aparte la presión psicológica y el estrés que a diario vivo por las anteriores causas (Art. 17 de la C. N.).

Debido a mi edad y a la progresión de mi enfermedad, he tenido que soportar malos tratos, humillaciones, tortura psicológica y discriminación por parte de mis superiores y a causa de indefensión debo soportarlo, por la imposibilidad de conseguir otro trabajo para mi sustento y el de mis padres (mayores de 80 años y uno con invalidez) que dependen de mi salario.

El trabajo, como lo expresa el Art. 25 de la Constitución Nacional, cita el derecho fundamental al cual me acojo, y considero que por este motivo procede mi solicitud de Tutela.

Por otra parte, el Art. 13 de la carta Constitucional, consagra el derecho inviolable de la igualdad de oportunidades. Al haberseme negado por parte de la Empresa ROBERTO PINEDA Y CIA. LTDA. "ROPIM" el aumento salarial de los últimos dos años en represión por la no acogida a la Ley 50 de 1990, en directa discriminación de los demás empleados de la misma empresa. De esta manera considero que se está violando el Artículo precitado".

C. Sentencia de Segunda Instancia.

El Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, mediante providencia de 8 de febrero de 1995, resolvió confirmar la sentencia proferida por el Juzgado Tercero Laboral del Circuito, con fundamento en que la acción de tutela es improcedente por existir otros medios de defensa judicial.

Señaló el Tribunal para fundamentar su decisión, que:

"No aparece claro que se haya violado el derecho al trabajo de la accionante, porque ella sigue vinculada laboralmente con la empresa accionada. Lo que se desprende del escrito demandatorio es que la empresa "ROBERTO PINEDA M Y CIA LTDA "ROPIM" sometió a la sra. JULIA ANA RAQUEL LEON PARRA a una presión para que se acogiera al sistema establecido por la Ley 50 de 1990 sobre retroactividad de la cesantía, como la accionante no se acogió a dicho sistema, tomó represalias contra ella aumentándole sus obligaciones laborales y no le

aumentó el sueldo, como si lo hizo con sus trabajadoras.

En este orden de ideas, la situación creada por la empresa podría dar origen a una acción laboral, por el procedimiento como en el caso presente que se aplique una norma de carácter legal. En consecuencia, en sentir de la Sala la presente acción de tutela propuesta no está llamada a prosperar por existir mandato legal art. 6 del Decreto 2591/91 que prohíbe esta acción cuando la persona afectada disponga de otro medio judicial; ahora bien, en el presente caso, no se puede predicar que se haya violado ese derecho y el art. 2o. del Decreto 306/92 excluya la acción de tutela cuando se pretende como en el caso presente la aplicación de normas legales, para el caso el aumento salarial”.

Primera. La competencia.

De conformidad con lo dispuesto por los artículos 86, inciso tercero y 241 numeral noveno de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 a 36 del Decreto 2591 de 1991, esta Sala es competente para revisar el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá.

Segunda. Improcedencia de la acción de tutela por actuación legítima del accionado y no vulneración de derecho fundamental alguno.

En el presente caso se está ante una presunta vulneración al derecho a la igualdad de la señora Ana Raquel León Parra por parte de la Empresa ROPIM LTDA., por cuanto según ella, “su situación laboral no es favorable, el sueldo que actualmente devenga no está acorde con la prestación de sus servicios, no hay equidad ni justicia social digna y decorosa que compense todos esos años de servicio”, y además, señala, “se me mortifica y se restringen los permisos para ir al ISS y si me los conceden me amenazan con descontar tiempo de mi sueldo”. Concluye manifestando que desde hace dos años no recibe el porcentaje de aumento salarial igual al que reciben sus compañeros de trabajo, pero sí se le acrecentó la carga laboral.

En virtud a los hechos expuestos, debe determinar la Corte si en el presente caso se configura la vulneración del derecho a la igualdad de la peticionaria que haga viable el instrumento excepcional de la tutela, o si por el contrario, la conducta de la empresa accionada se ajusta al ordenamiento constitucional y legal, y por ende la tutela es

improcedente.

A. De las pruebas que obran en el expediente.

El Magistrado Ponente, ofició al gerente de la empresa accionada con el fin de ampliar algunos hechos expuestos en la demanda, y que se estiman de fundamental importancia para decidir el asunto que se examina.

Mediante oficio de 21 de abril de 1995, el señor Gerente de ROPIM, doctor Roberto Pineda Martinez, dió respuesta a los interrogantes planteados por la Corte Constitucional, de la siguiente manera:

“1. El salario devengado por la Señora Julia Ana Raquel León Parra al:

1 de Enero de 1993 \$93.652 mas \$7.542 Auxilio de transporte

1 de Enero de 1994 \$98.700 mas \$8.975 Auxilio de transporte

Salario devengado en la actualidad \$118.934 mas \$10.815 Auxilio de transporte.

“2. El cargo ocupado en la actualidad por la Señora Julia Ana Raquel León Parra es de Auxiliar Contable y las labores desempeñadas consisten en la anotación en los libros, de los datos contables para que el Contador actualize las cuentas de la Empresa.

(Se anota que a pesar de llevar desde hace algun tiempo la contabilidad en el computador, la auxiliar se negó a capacitarse para digitar los datos en el computador)”.

En relación con la afirmación de la peticionaria, en virtud de la cual es objeto de trato discriminatorio por parte de la empresa accionada, destacó el citado funcionario, que no sólo no existe en la empresa cargo igual al que ella ocupa en la actualidad, y que además, “el trato salarial y laboral respecto de quienes si se acogieron a la Ley 50 de 1990 ha sido exactamente el mismo, puesto que no hay discriminación ni diferencia ninguna entre unos y otros”.

Agregó igualmente,

“que ninguna otra persona en la empresa es secretaria auxiliar contable. La señora León,

quiere confundir, de mala fé, el cargo suyo con el de otra persona que desempeña un cargo totalmente diferente. Secretaria general (no hay sino una) encargada de funciones muy distintas, relacionadas con la correspondencia, atención a los clientes y otras labores fundamentales para la Empresa, a pesar de que se trata de una Empresa pequeña donde solamente trabajan cinco personas en el área administrativa”.

Finalmente, señaló al respecto que:

“el reemplazo que hubo que designar para sustituir la falta al trabajo durante las sucesivas incapacidades de la Sra. León es una persona con título de tecnóloga en gestión industrial que está cumpliendo funciones mucho más útiles y complejas que las desarrolladas por su antecesora y que por tanto debe ser mejor remunerada. Esta persona -nueva en la Empresa-, no está “acogida” a la Ley 50 sino bajo su régimen por haber sido contratada con posterioridad a la vigencia de la ley 50 de 1990. Devenga, por las razones expuestas sobre el desempeño de otras funciones un salario mensual de \$170.000.00”.

En cuanto al hecho de que la actora se le incrementaron las obligaciones laborales en razón de no haberse acogido al sistema establecido por la Ley 50 de 1990, sostuvo el gerente de la accionada que:

“No es cierto. Las funciones no se incrementaron entre otras cosas por la imposibilidad de la trabajadora de desarrollarlas dada su negativa a capacitarse a pesar de la oportunidad que varias veces se le brindó. Bien es cierto, que su problema de salud actual tiene que ver con la falta de coordinación psicomotriz y la falta de aptitud mental positiva para el trabajo”.

B. Confirmación del fallo que se revisa.

Con fundamento en las pruebas que obran en el expediente y en las recaudadas por el despacho del Magistrado Ponente, la Sala no encuentra que exista la vulneración al derecho a la igualdad que esgrime la peticionaria, por cuanto de una parte, no aparece demostrado ni en la demanda de tutela ni dentro del proceso, un trato discriminatorio que exija del juez de tutela, la adopción de medidas en orden a cesar dicho tratamiento injustificado por parte de la empresa accionada.

De una parte, no existe, como lo pretende hacer creer la actora, prueba que permita

demostrar que efectivamente desde hace dos años no se le haya aumentado su salario, ni que la carga laboral a ella asignada haya sido aumentada en forma desproporcionada en relación con su remuneración. Por el contrario, según se infiere de la prueba que obtuvo la Corte, el salario de la peticionaria ha sido incrementado anualmente como así lo manifestó el gerente de la empresa accionada, quien señaló “que el salario devengado por la señora León Parra se incrementó porcentualmente desde el año de 1993 así: el 1o. de enero de 1993 era de \$93.652 mas \$7.542 de auxilio de transporte; el 1o. de enero de 1994 era de \$98.700 mas \$8.975 de auxilio de transporte, y en la actualidad es de \$118.934 mas \$10.815 de auxilio de transporte”. Así pues, queda desvirtuado el cargo esgrimido por la actora, por el cual pretende hacer creer que se le vulnera su derecho “a trabajo igual salario igual”, por lo que por este motivo es improcedente la tutela.

De otro lado, en relación con la afirmación de la petente, según la cual “el sueldo que actualmente devengo no está acorde con la prestación de los servicios, no hay equidad ni justicia social digna y decorosa que compense todos esos años de servicio”, por lo que solicita se revise su carga laboral y el salario a que tiene derecho, no estima la Corte que ello sea del resorte de su competencia, pues quien determina las funciones a cargo del trabajador, así como lo relativo a su salario es el empleador de común acuerdo con el empleado, en virtud del cual, nace el contrato de trabajo y por ende la relación laboral. Pero cuando surgen controversias entre empleado y empleador, la ley ha previsto los mecanismos y la jurisdicción competente para resolverlas, en orden a defender y proteger los derechos que se puedan ver afectados, bien como consecuencia de una acción u omisión del trabajador, o del patrono.

Es por tanto competencia de la jurisdicción ordinaria laboral resolver este tipo de controversias que se pueden originar en desarrollo de un contrato de trabajo, y no del juez de tutela, pues ello conllevaría una usurpación de competencias, y vulneraría el ordenamiento constitucional y legal -artículos 86 CP. y 6o. del Decreto 2591 de 1991-, en virtud del cual, cuando existen otros medios de defensa judicial para la protección del derecho que se dice afectado, es improcedente la tutela.

C. Conclusión.

En virtud de lo expuesto, esta Sala con fundamento en las consideraciones expuestas y en

las pruebas que obran en el expediente, no encontrando motivo alguno que permita deducir la vulneración o amenaza de derecho fundamental alguno de la accionante, y ante la existencia de otros medios de defensa judicial para hacer efectivas sus pretensiones -a un incremento salarial-, se confirmará el fallo que se revisa, proferido por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 8 de febrero de 1995.

IV. DECISION.

En mérito de lo expuesto, la Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, obrando en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

R E S U E L V E :

PRIMERO. CONFIRMAR el fallo proferido por el Tribunal Superior de Bogotá, Sala Laboral, el 8 de febrero de 1995, en relación con la acción de tutela interpuesta por la señora ANA RAQUEL LEON PARRA.

SEGUNDO. Por la Secretaría General de la Corte Constitucional, líbrense las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

HERNANDO HERRERA VERGARA

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO FABIO MORON DIAZ

Magistrado Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General