

T-361-99

Sentencia T-361/99

REGIMEN DE CESANTIAS-Inadmisibilidad de presiones patronales por libertad de opción del trabajador

PRINCIPIO DE REMUNERACION PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO-Discriminación en el campo de aumentos salariales

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Aumento salarial inferior

Referencia: Expediente T-196029

Acción de tutela instaurada por Jesus Navarro Ahumada contra la empresa Rohm and Haas de Colombia S.A.

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los veinte (20) días del mes de mayo de mil novecientos noventa y nueve (1999).

Mediante esta sentencia se revisan los fallos del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, Sala Laboral, y Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, proferidos los días 13 de noviembre y 16 de diciembre de 1998, respectivamente, al resolver sobre la acción de tutela en referencia.

I. INFORMACION PRELIMINAR

JESUS NAVARRO AHUMADA instauró acción de tutela en contra de la empresa “ROHM AND HAAS COLOMBIA S.A.” por violación de su derecho fundamental a la libertad individual, consagrado en los artículos 16 y 28 de la Constitución, así como por desconocimiento de su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 C.P.).

El peticionario fundó su demanda en los siguientes hechos:

Desde el año de 1969 viene laborando para la empresa aludida, en la cual se inició como analista de laboratorio, pasando luego por diferentes cargos como los de Jefe de Control de Calidad, Jefe de la División de Laboratorio, Gerente de Control de Calidad, hasta ser ascendido en enero de 1992 al cargo de Gerente de Aseguramiento de la Calidad.

El actor dijo haber recibido en varias oportunidades felicitaciones y premios por su buen desempeño en la empresa.

En mayo y julio de 1994 adquirió los títulos de Auditor de Calidad nivel 1 y Auditor Líder de Calidad, y fue designado en octubre de 1994 como Representante de la Dirección en el Sistema de Calidad, con autoridad y responsabilidad para garantizar que el sistema de calidad de la empresa fuera eficaz y cumpliera con los requisitos de la Norma ISO-9002, reportando directamente al Presidente de la compañía.

Cuando la Empresa, en diciembre de 1994, decidió aplicar la Ley 50 de 1990, las cosas cambiaron pues aquella entregó a todos sus trabajadores un formato mediante el cual debían manifestar que se acogían “voluntariamente” al régimen de cesantías adoptado por dicha ley, a lo cual el peticionario no accedió y prefirió mantenerse dentro del régimen anterior, ya que, según lo que entonces entendió y sigue ahora entendiendo, la misma ley respeta la libertad de opción.

Su actitud disgustó mucho a los directivos de la empresa, quienes llegaron inclusive a discutir acerca de su retiro de la misma, mediante una negociación que finalmente no se realizó, motivo por el cual el accionante continuó en la compañía ya bajo presiones y represalias, según afirma en el escrito de tutela.

El Presidente de la empresa le manifestó que no podía seguir siendo el Representante de la Dirección por no ser “leal ni fiel” a la compañía y que en adelante sus aumentos salariales serían sólo del 7% por año, para que la retroactividad de sus cesantías compensara la inflación.

Finalmente lo despojaron de su cargo de Gerente de Aseguramiento de la Calidad, dándole el de Gerente de Control de Calidad, cargo que ya había desempeñado en octubre de 1988 y hasta enero de 1992, lo cual le ha producido un desmejoramiento en sus funciones y beneficios. Además, le quitaron las funciones de Representante de la Dirección y hasta el

vehículo que se le había asignado para el cumplimiento de sus funciones le fue retirado.

Señaló el solicitante que todo lo dicho ocurrió como represalia por no haberse acogido al régimen de la Ley 50 de 1990, desmejorando sus condiciones laborales. “Como se puede dar cuenta, “Rohm and Haas” ha violado mis derechos, pues después de alcanzar un estado de Gerente, un cargo de dirección y confianza, al interior de la empresa, ahora me tratan como cualquier empleado más por mantenerme de manera libre y espontánea en el régimen anterior a la Ley 50 de 1990”, manifestó en su escrito de tutela.

II. LAS DECISIONES JUDICIALES

Manifestó el Tribunal que, en relación con el cambio del cargo de Gerente de Aseguramiento de Calidad a Gerente de Control de Calidad, se encuentra que en memorándum del 29 de marzo de 1996, dirigido al peticionario, se comunicó a éste que en cumplimiento del sistema de calidad, “...El cargo de Gerente de Aseguramiento de Calidad ha sido renombrado por el de Gerente Control de Calidad; así mismo se mantienen sus funciones...”es decir, que no se produjo alteración sustancial del cargo.

Según el Tribunal, los documentos examinados en torno al segundo punto objeto de las pretensiones del actor, esto es, el relativo a los cambios en cuanto a los cargos por él desempeñados, sólo acreditan las modificaciones en el contrato de trabajo, pero no el cambio de funciones. Finalmente -añade el Fallo-, el relevo del accionante del cargo de representante de gerencia, no constituye per se una represalia del empleador.

En la Sentencia se resalta el hecho de que, desde el momento del replanteamiento en materia de cargos hasta que se comunicó al accionante la nueva política en lo referente a automóvil y el retiro del mismo para él, transcurrieron más de dos años, lo que permite concluir que son hechos aislados en el tiempo, que no son concurrentes ni medios de presión coetáneos ejercidos sobre el trabajador, tal como ocurre con la decisión del empleador sobre aplicación de la Ley 50 de 1990, hecho que aconteció en 1994, habiendo mediado un tiempo considerable. No encontró la Sala del Tribunal respaldo alguno para afirmar que el despojo del vehículo fuese un acto de presión.

No ocurre lo mismo con el aumento de salario, que sí lo consideró el Tribunal como un acto de presión, y dedujo que el accionante “...sí recibió un aumento salarial inferior que el de los

dos compañeros de trabajo con cargos análogos a aquél (Gerente y Jefe), e idéntico nivel, tal como lo acepta expresamente la accionada a folio 106”.

El Tribunal afirma que esta diferencia salarial obedeció a un criterio de selección basado en la escala de incremento salarial a trabajadores de acuerdo al desempeño, no con un criterio discriminatorio, pero no ajustado al incremento anual del salario mínimo legal para 1998. Consideró que era procedente la tutela por violación del derecho a la igualdad, con base en la conclusión prevalente de un diferente salario respecto de los señores Peña y Hurtado, a quienes se les incrementó el salario por encima del porcentaje legal (19.26% y 21.85%).

El Fallo fue impugnado tanto por el interesado como por la sociedad accionada. La Corte Suprema de Justicia, Sala de Casación Laboral, mediante Sentencia del 16 de diciembre de 1998, revocó los numerales 1 y 2 de la sentencia del Tribunal y, en su lugar, denegó la tutela.

Señaló la Corte Suprema que la acción de tutela es un mecanismo subsidiario y que la liquidación y pago de obligaciones laborales escapa a su ámbito; por eso considera que el derecho a la igualdad amparado en el fallo impugnado es de origen laboral, cuya decisión corresponde a los jueces competentes. Reitera que esta acción no puede ser utilizada para hacer respetar derechos que sólo tienen rango legal, ni para hacer cumplir las leyes, decretos, reglamentos o cualquier otra norma de inferior categoría.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

1. Competencia

Esta Sala es competente para revisar las anteriores decisiones judiciales, con base en lo dispuesto en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991.

2. Violación del derecho a la libertad. La discriminación injustificada, factor perturbador del derecho a la igualdad

Es necesario, vista la discriminación ostensible de la que ha venido siendo víctima el solicitante desde cuando no accedió a acogerse a la Ley 50 de 1990, que se reivindiquen, por esta vía judicial, los derechos fundamentales objeto de violación, y que se impartan órdenes

judiciales perentorias a la Empresa contratante, que ha incurrido en conductas y actitudes contrarias al Ordenamiento Básico del Estado.

En efecto, el solicitante ha sido objeto de inaceptables presiones y represalias por no haber dirigido su opción -conferida por la ley- hacia el régimen prestacional de la Ley 50 de 1990.

Sobre el particular conviene reiterar:

“Inadmisibilidad de las presiones patronales para acoger regímenes legales opcionales. Violación de la libertad individual y consiguiente vulneración de la Constitución y de la ley

Aunque, por la razón expuesta, ya no tiene lugar el estudio acerca de si ha debido o no concederse la tutela impetrada, la Corte estima necesario, por razones de pedagogía constitucional (artículo 41 C.P.), dejar consignados en esta providencia algunos criterios relativos a la conducta de la empresa demandada.

No cabe duda de que, al tenor de los artículos 4º y 6º de la Constitución, la ley es de obligatorio cumplimiento para todas las personas residentes en Colombia, ni de que las actuaciones contrarias a sus mandatos implican responsabilidad y sanción.

A nadie se oculta tampoco que, en lo no dispuesto directamente por la Constitución, es la ley colombiana la que regula las relaciones jurídicas que surjan entre patronos y trabajadores.

Pero en las leyes debe distinguirse con claridad entre aquellas de sus normas que son imperativas para sus destinatarios, es decir las que se imponen sin posibilidad de pacto o decisión en contra pues sus efectos deben producirse con independencia del querer de las personas, de las que tienen un carácter apenas supletorio de la voluntad de los sujetos a quienes se refieren, las cuales operan solamente a falta de decisión particular contraria, y también de las opcionales, esto es, las que permiten a los individuos escoger, según su deseo y conveniencias, entre dos o más posibilidades reguladas por la misma ley en cuanto a los efectos de las opciones consagradas.

Ejemplo de la última categoría normativa es precisamente la Ley 50 de 1990 en lo relativo a la retroactividad de las cesantías, que fue precisamente el punto en el cual, en el presente asunto, se quiso obtener de los trabajadores una decisión forzada.

El artículo 98 de la mencionada Ley dispuso:

“Artículo 98.- El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

1º. El régimen tradicional del C.S.T., contenido en el capítulo VII, Título VIII, Parte Primera, y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

2º. El régimen especial que por esta Ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

Parágrafo. Los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral 2º del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge”.

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.

La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993, relativa al artículo 6º de la misma Ley que nos ocupa, que consagró para los trabajadores en unas ciertas condiciones la posibilidad de acogerse a uno u otro régimen, manifestó:

“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”.

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. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

También debe repetirse lo dicho por la Sala Plena de la Corporación en lo referente a las discriminaciones en el campo de los aumentos salariales:

“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.

(...)

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.

(...)

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". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997. M.P.: Dr. José Gregorio Hernández Galindo).

A juicio de la Corte, todos los trabajadores -de alto, mediano o inferior nivel- tienen derecho a

la libertad en el curso de sus relaciones laborales, con mayor razón respecto de prestaciones sociales de las que son titulares, como acontece en el presente caso, y también a que se los trate de manera que se realice el principio constitucional (art. 53 C.P.) de proporcionalidad entre el trabajo y la remuneración (“a trabajo igual, salario igual”), al que alude la citada Sentencia.

Se revocará la decisión de segunda instancia y, en su lugar, se concederá la tutela, ordenando que el accionante regrese al estado laboral en que se encontraba antes de las represalias puestas en vigencia por la Empresa por no haberse acogido a la Ley 50 de 1990.

DECISION

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCASE la decisión de segunda instancia, para, en su lugar, CONCEDER la tutela de los derechos fundamentales invocados, ORDENANDO el inmediato cumplimiento del Fallo de primer grado y disponiendo que, en el futuro, al accionante se le siga dando igual trato laboral al que venía recibiendo antes de su decisión de no acogerse a la Ley 50 de 1990.

Segundo.- Por Secretaría líbrese la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Magistrada (E)

PABLO ENRIQUE LEAL RUIZ

Secretario General (E)