

T-390-98

Sentencia T-390/98

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

SUBORDINACION LABORAL-Alcance

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Alcance

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Reajuste periódico de remuneración

DERECHO A LA IGUALDAD ANTE LA LEY-Trato diferente, razonable y objetivo

El derecho fundamental a la igualdad, instituido por la Carta Política, no busca o no pretende que se genere una igualdad matemática y ciega ante las diferentes situaciones que surgen en la vida real, pues la igualdad a la que se refiere la Constitución es una igualdad de trato ante la ley. Si bien surgen situaciones fácticas que requiere un trato diferente, este último debe sustentarse en criterios razonables y objetivos que así lo justifiquen, sin que de esta manera se deje al capricho o voluntad de quien imparte las reglas, la aplicación de un trato distinto.

REGIMEN DE CESANTIAS-Libertad de opción del trabajador

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Libertad de opción en sistema de cesantías/DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación salarial por no acoger nuevo sistema de cesantías

Referencia: Expediente T-161848

Peticionaria: Marlen Stella Daza López

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORÓN DÍAZ

Santa Fe de Bogotá, D.C., a los treinta y un (31) días del mes de julio de mil novecientos

noventa y ocho (1.998)

La Sala Número 8 de Revisión de tutelas, integrada por los Magistrados FABIO MORON DIAZ, VLADIMIRO NARANJO MESA y ALFREDO BELTRÁN SIERRA, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, previo estudio del Magistrado Ponente, resuelve sobre el proceso de tutela instaurado por MARLEN STELLA DAZA LÓPEZ contra FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA.

I. ANTECEDENTES

A. Hechos y pretensiones

Los hechos que sirvieron de base para iniciar la presente tutela, se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. La demandante ingresó a la entidad tutelada hace más de 23 años, desempeñando en la actualidad el cargo de Asistente en el Departamento de Mercadeo.

1. Desde que entró en vigencia la Ley 50 de 1990, el salario de la demandante ha venido decreciendo en comparación con el devengado por sus compañeros de diferentes áreas que ocupan el mismo cargo, con las mismas funciones y la misma filosofía, con igual o menor tiempo de servicio, con igual o menor carga de trabajo, con igual o menor preparación intelectual, con igual o menor entrenamiento, pues ellos han recibido aumento de su salario en una mayor proporción al realizado respecto del salario de la actora.

1. Dichos aumentos y diferencia en los salarios se viene presentado desde hace varios años, lo cual golpea desfavorablemente las condiciones de trabajo de la demandante.

1. Al parecer, las diferencias salariales entre la demandante y sus compañeros radica en que ellos sí optaron por cambiarse al régimen de la ley 50 de 1990, mientras que la demandante permaneció con el antiguo régimen.

1. Durante todo el tiempo que la demandante lleva laborando en FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA, nunca ha tenido un llamado de atención o problema laboral alguno.

1. Mediante escrito de fecha 30 de octubre de 1997, la demandante solicitó a la empresa demandada, le resolvieran su situación laboral en relación con los aumentos salariales, sin que hasta la fecha haya obtenido respuesta alguna.

Ante los hechos aquí expuestos, la petente considera violados sus derechos fundamentales a la igualdad y trabajo, por lo que solicita que FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA., proceda a nivelar su salario, de conformidad al cargo desempeñado, el cual deberá ser igual al que se devenga como el mayor salario en ese cargo por razón del cumplimiento de todos los requisitos.

A. Decisiones que se revisan.

Mediante decisión del dieciséis de enero de 1998, el Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá, resolvió denegar la tutela. Consideró el a quo que de acuerdo a las pruebas obrantes en el expediente no se puede establecer si la diferencia salarial alegada por la actora, se deba a la violación del derecho a la igualdad, pues no demuestra que la señora Daza López tiene el mismo grado de instrucción, las mismas responsabilidades y deba cumplir los mismos horarios y ejecute las mismas labores que las demás personas del área de mercadeo. Además, resulta imposible comprobar que existe algún tipo de discriminación contra la actora por no haberse acogido al régimen de la ley 50 de 1990. En lo que respecta al derecho de petición, se hace evidente que la actora no ha recibido respuesta alguna al escrito por ella enviado a la entidad demandada el 30 de octubre de 1997. Por lo tanto, se tutela dicho derecho, y se ordena a su vez a FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA, contestar

la petición.

Impugnada la decisión por la demandante, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, la cual mediante decisión del 9 de marzo de 1998, resolvió revocar la decisión de primera instancia en lo que respecta al derecho de petición, denegándolo en su lugar, y confirmar la providencia en lo referente al derecho a la igualdad. Consideró el ad quem, a respecto del derecho a la igualdad, que la actora tiene a su alcance otra vía de defensa judicial. En lo que respecta al derecho de petición, encontró el ad quem un elemento nuevo, la respuesta dada por la entidad demandada, la cual mediante escrito de fecha 20 de enero del presente año, dió respuesta - si bien negativa - a la petición de la actora, razón por la cual, no se debe proceder a tutelar un derecho fundamental que no se encuentra vulnerado.

I. COMPETENCIA DE LA SALA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en armonía con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto-Ley 2591 de 1991, la Sala es competente para revisar los fallos de la referencia. Su examen se hace en virtud de la selección que de la sentencia de tutela practicó la Sala correspondiente, y del reparto que se efectuó de conformidad con el reglamento de esta Corporación.

I. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

A. Procedencia de la tutela contra particulares respecto de los cuales existe subordinación.

La Corte Constitucional ha sostenido en varios de sus fallos, que de conformidad con el artículo 86 de la Carta Política, la tutela procede contra particulares de manera excepcional.

Para que dicho mecanismo judicial de carácter excepcional resulte procedente, se debe demostrar el estado de subordinación de la actora frente a la parte demandada, la cual

presuntamente ha violado sus derechos fundamentales. Al respecto la Corte Constitucional en la sentencia T-172 del 4 de abril de 1997, Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa, señaló al respecto lo siguiente:

La jurisprudencia de esta Corporación en relación con la noción de subordinación, se inclina por considerar que este concepto hace relación a la situación en que se encuentra una persona, cuando tiene la obligación jurídica de acatar las órdenes que le imparta un tercero, como consecuencia de pertenecer ambas partes a cierta estructura jerárquica predeterminada por un contrato o una norma jurídica. En este sentido ha dicho por ejemplo lo siguiente :

-“El concepto de subordinación, como sinónimo de sujeción a un sistema jerarquizado de expresión de órdenes, en principio concuerda más bien con el fundamento y razón de ser del contrato de trabajo. Y, aún allí, en el campo del derecho laboral, se admite la existencia de servicios personales -como, por ejemplo, las asesorías prestadas por abogados o contadores independientes-, claramente tipificables fuera del ámbito del Código Sustantivo del Trabajo.” (Sent. T- 003 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía)

-“La subordinación laboral, le da al principio de igualdad una fisonomía distinta, toda vez, que la posición de igualdad existe en el acto de contratación del trabajador, por lo menos desde el punto de vista jurídico, pero desaparece, durante el desarrollo del contrato, en que la subordinación del trabajador al patrono se pone en operación por la necesidad de lograr los objetivos del contrato. La subordinación implica además, una limitación a la autonomía del trabajador, dado que el contrato otorga al patrono la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción, en beneficio de la empresa. Tales limitaciones a los derechos de autonomía e igualdad, si bien son constitucionales, legítimas y justificables, encuentran en el precepto del numeral 4o del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, un mecanismo idóneo para evitar abusos, que se generarían en el desconocimiento de dichos derechos.” (Sent T-161 de 1993. M.P. Antonio Barrera Carbonell)

En el presente caso, esta condición de subordinación se hace evidente ante el hecho de que la actora es empleada de FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA., empresa aquí demandada. Por lo tanto, la tutela resulta procedente.

a. Derecho fundamental a la igualdad y libertad del trabajador para escoger régimen laboral durante la transición legislativa.

Reiterativa ha sido la posición de la Corte Constitucional en la protección especial que merece el derecho fundamental al trabajo - consagrado en el artículo 25 de la C.P. - en cuanto dicho derecho posee dos características fundamentales cuales son la dignidad y la justicia. Al respecto vale la pena citar lo señalado por esta misma Corporación en la Sentencia T-273 del 3 de junio de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, que señaló lo siguiente :

“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.

“La norma superior destaca que el trabajo objeto de esa especial protección exige, como algo esencial, las condiciones dignas y justas en la relación laboral.

“(…)

“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”.

Sobre los reajustes periódicos de la remuneración expresó la Corte en su sentencia T-276 del 3 de junio de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo:

“En lo que hace a la remuneración y a su periódico reajuste, se trata de dos elementos que conforman, desde el punto de vista constitucional, derechos inalienables de todo trabajador, que correlativamente implican obligaciones ineludibles de los empleadores. Estos no asumen una conducta legítima dentro de la relación laboral cuando pretenden escamotear tales derechos mediante procedimientos destinados a crear situaciones aparentemente ajustadas a la ley pero en realidad violatorias de ella, como cuando se hace depender el aumento del salario de la escogencia que haga el trabajador de uno u a otro régimen entre los que el legislador le ha permitido optar.

“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.

“En realidad, en una economía inflacionaria, la progresiva pérdida del poder adquisitivo de la moneda causa necesariamente la disminución real en los ingresos de los trabajadores en la medida en que, año por año, permanezcan inmodificados sus salarios. Cada período que transcurre sin aumento implica una disminución real de la remuneración y, por tanto, un enriquecimiento sin causa de parte del patrono, quien recibe a cambio la misma cantidad y calidad de trabajo, pagando cada vez menos”.(Negrilla fuera del texto).

Ahora bien, el derecho fundamental a la igualdad, instituido por la Carta Política, no busca o no pretende que se genere una igualdad matemática y ciega ante las diferentes situaciones que surgen en la vida real, pues la igualdad a la que se refiere la Constitución es una igualdad de trato ante la ley. Si bien surgen situaciones fácticas que requiere un trato

diferente, este último debe sustentarse en criterios razonables y objetivos que así lo justifiquen, sin que de esta manera se deje al capricho o voluntad de quien imparte las reglas, la aplicación de un trato distinto.

En el caso objeto de revisión, la empresa demandada señala que los trabajadores que tienen el cargo de asistentes de área, poseen un salario básico y algunos un porcentaje en la participación por ventas. Analizada la información contenida en el cuadro denominado "INFORMACIÓN ASISTENTES DE ÁREA", que obra a folio 29 del expediente (Ver anexo) se logró determinar que la única empleada que sigue acogida al anterior régimen de cesantías es la señora Marlen Daza López, y que respecto de los empleados que laboran en el área de mercadeo es ella quien tiene el salario básico más bajo, sin encontrarse justificación para ello. La entidad demandada argumenta que dicho salario obedece a que la Línea de Misceláneos, la cual maneja la actora, presentó un crecimiento negativo de -33.83% con relación a las ventas del año de 1996, tal y como se comprueba a folio 30 del expediente. Sin embargo, el salario básico que se señala por parte de la empresa, es inferior en el caso de la actora, frente al percibido por las otras asistentes de área, máxime, cuando la demandante es la única persona que pertenece al régimen anterior de cesantías. Además, el que las ventas hayan disminuido en la línea de misceláneos, no puede ser justificación para establecer un salario distinto a la actora. Es claro que el resultado de las ventas incide en el porcentaje por participación en las mismas pero no en el salario básico. Se hace evidente por lo tanto, un trato discriminatorio respecto de los demás empleados que cumplen la misma función en otras líneas de tal empresa.

La Corte Constitucional mediante sentencia T-276 de junio 3 de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, en un caso similar señaló lo siguiente:

"Y es que en las hipótesis que se consideran, con mayor razón si se trata de los derechos de los trabajadores -que merecen protección especial (arts. 25 y 53 C.P.)-, la coacción externa sobre el titular del derecho a optar -una forma de la autonomía individual genéricamente plasmada en el artículo 16 de la Carta- implica forzosamente no sólo la flagrante violación de la ley que concedió la posibilidad de escoger sino el desconocimiento palmario del derecho fundamental a la libertad.

"Claro está, si la presión o coacción se refleja en un perjuicio del trabajador en cualquiera de

sus condiciones laborales, si afecta sus derechos mínimos (art. 53 C.P.), si repercute en la desmejora de sus prestaciones o en la burla de las garantías constitucionalmente reconocidas, se quebranta, además, y de manera ostensible, su derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (art. 25 C.P.).

“Pero si, por otra parte, la coacción se refleja en el diferente trato -injustificado por definición cuando parte del aludido presupuesto- entre trabajadores de igual nivel que cumplen las mismas o equivalentes funciones, se tiene también una clarísima violación del derecho constitucional a la igualdad (art. 13 C.P.), que excluye toda discriminación o preferencia que no se halle fundada en motivos lícitos y razonables.”(Negrilla fuera del texto).

Posteriormente, esta misma Corporación en sentencia de unificación SU_519 de octubre 15 de 1997, dispuso:

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.

En lo relativo a la actitud del trabajador respecto a distintos regímenes laborales por cambio de legislación, en la época de transición, particularmente en la materia que ahora se debate - la libertad del trabajador privado para acogerse o no a la Ley 50 de 1990-, la Corte Constitucional ha sido enfática al afirmar:

“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.

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).

"De lo probado en el proceso puede deducirse que la situación de desventaja en que se encuentra la accionante en lo concerniente al pago oportuno de su cesantía parcial procede, directamente, de la circunstancia de haber optado por no acogerse al régimen de salarios y prestaciones consagrado en los decretos 57 y 110 de 1993 para los servidores de la Rama Judicial.

Ello resulta del todo contrario a la igualdad, que debe prevalecer con arreglo a los artículos 13 y 53 de la Constitución, pues se discrimina entre los trabajadores, sin sentido ni razón valedera.

Por otra parte, tal parece que el Estado, en actuaciones como la que aquí se considera, no obstante haber brindado a los trabajadores antiguos la posibilidad libre y lícita de acogerse al nuevo sistema o de permanecer cobijado por el anterior, resuelve castigar o sancionar, mediante condiciones de mayor dificultad y demora en el pago de sus prestaciones, a aquellos trabajadores que no se afilian a las prescripciones de la reforma.

(...)

Como puede observarse, las diferencias que proceden de la opción concedida por las normas transcritas se refieren a aspectos materiales y modalidades de las prestaciones correspondientes, pero en modo alguno indican -ni podían hacerlo, según la Constitución- que los trabajadores que opten por una u otra alternativa puedan verse discriminados en el pago oportuno de las cesantías, como erróneamente lo entendieron el Ministerio de Hacienda y Crédito Público, el Consejo Superior de la Judicatura y la Dirección Seccional de Administración Judicial de Montería.

Es claro que, estipuladas las diversas condiciones y otorgada a los empleados de la Rama Judicial la facultad de optar, no puede darse a unos u otros -según su escogencia- un trato peyorativo o de preferencia sin violar la Constitución". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-418 del 9 de septiembre de 1996).

Visto los anteriores conceptos proferidos por esta Corporación en recientes fallos, con relación a la protección que merecen los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad, son aplicables al caso objeto de estudio, pues queda probado que la demandante fue discriminada injustificadamente, en especial por su negativa a acogerse a las disposiciones de la Ley 50 de 1990, pues esta otorga al trabajador la plena libertad para optar por el sistema legal que más considere conveniente. Por tal motivo, tampoco podía ser obligada a cambiar su régimen de cesantías al establecido por la Ley 50 de 1990. Repárese además, en que por ningún concepto las empresas pueden establecer prácticas discriminatorias entre sus trabajadores, con relación a los porcentajes por participación en las ventas que éstos perciben, en tanto que dicha suma constituye junto con el salario básico, el salario real de los trabajadores.

Con fundamento en las precedentes consideraciones, la presente Sala de Revisión, procederá a tutelar los derechos fundamentales de igualdad y trabajo de la señora Marlen Stella Daza López. Por lo tanto, ordenará a la empresa FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA. para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, nivele el salario de la señora Marlen Stella Daza López, al de las demás asistentes del departamento de mercadeo, cancelando a ésta las diferencias salariales desde el momento en que se presentó la discriminación salarial. Además, las sumas que le sean canceladas a la actora deberán ser indexadas de acuerdo a la evolución de la inflación, todo lo anterior de acuerdo con lo señalado por la sentencia SU-400 del 28 de agosto de 1997,

emanada de esta misma Corporación.

No sobra prevenir a la entidad FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA., para en lo sucesivo no desarrolle conductas que atenten contra los derechos de sus trabajadores, ni profiera a estos tratos discriminatorios.

RESUELVE

Primero. REVOCAR el fallo proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. En su lugar TUTELAR los derechos fundamentales de igualdad y trabajo de la señora Marlen Stella Daza López.

Segundo. ORDENAR a la empresa FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA. Para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, nivele el salario de la señora Marlen Stella Daza López, al de las demás asistentes del departamento de mercadeo, cancelando a ésta las diferencias salariales desde el momento en que se presentó la diferencia salarial. Además , las sumas que le sean canceladas a la actora deberán ser indexadas de acuerdo a la evolución de la inflación, todo lo anterior de acuerdo con lo señalado por la sentencia SU-400 del 28 de agosto de 1997, emanada de esta misma Corporación.

Tercero. PREVENIR a la entidad FEBOR ENTIDAD COOPERATIVA LTDA., para en lo sucesivo no desarrolle conductas que atenten contra los derechos de sus trabajadores, ni profiera a éstos tratos discriminatorios,

El incumplimiento del presente fallo dará lugar a la imposición de las sanciones por desacato contempladas por el artículo 52 del Decreto 2591 de 1991.

Cuarto. SÚRTASE el trámite previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

FABIO MORÓN DÍAZ

Magistrado Ponente

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

Nombre

Area

Antigüedad

Reg. Ces.

Fecha Reg.

Sueldo 1997

Observaciones

María Cobos

Mercadeo

75-09

L.50

ene-1-94

508.600

5% partic ventas

Alix Amanda Romero

Mercadeo

86-01

L.50

jun-1-92

469.100

7% partic ventas

Doris Buitrago

Mercadeo

87-11

L.50

ene-20-92

469.100

Admora Sistema

Martha Escarraga

Mercadeo

89-02

L.50

jun-23-92

469.100

7% partic ventas

Marlen Daza López

Mercadeo

73-11

Reg. Anter.

448.500

5% partic ventas

Patricia Campos

Mercadeo

86-06

L.50

jun-15-92

469.100

Prom. Comerc.

Helga Castellanos

87-05

L.50

jul-1-92

469.100

Consección

Gladys González

Mercadeo

95-09

L.50

ingre L50

469.100

Prom. Comercial

Luis Eduardo Pineda

Serv. a Soc.

73-04

L.50

ene-1-94

445.600

Yuling Moreno

Serv. a Soc.

89-10

L.50

jul-1-92

469.100

Annie Cardenas

Serv. a Soc.

86-10

L.50

jul-1-92

469.100

Carlos Díaz A.

Revis. Fiscal

84-01

L.50

jul-1-92

633.600

Jorge Rodríguez M.

Revis. Fiscal

73-02

L.50

may-1-96

612.700

Mónica Castañeda

Revis. Fiscal

73-03

L.50

ene-1-94

612.700

Lucila Alonso

88-07

L.50

mayo 30-92

564.400

Ricardo Castelblanco

Revis. Fiscal

88-09

L.50

juli 1-92

564.400

Flor Alba Pedreros

Revis. Fiscal

95-10

L.50

ingre L50

564.400

Luz Marina Suárez

Recur. Hum.

81-04

L.50

ene-1-93

Susana Sarmiento B.

Recur. Hum.

73-10

L.50

ene-1-93

564.100

Yolanda Sierra

Contabilidad

81-01

L.50

ene-1-94

457.100

Edgar Abril

Contabilidad

10-01

L.50

ene-1-94

457.100

{p}