

T-394-98

Sentencia T-394/98

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

SUBORDINACION LABORAL-Alcance

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Alcance

La Carta Política en su artículo 13 señala el derecho fundamental a la igualdad de todas las personas frente a la ley. Si bien lo que se pretende no es un igualitarismo matemático, propende por un trato igual a las personas que se encuentra bajo unas mismas condiciones y por lo tanto, un tratamiento diferente a quienes se encuentran bajo distintas condiciones. Desarrollo de este principio de igualdad ante la ley, es el “a trabajo igual, salario igual”, que se predica en las relaciones laborales. En esa materia, no puede darse un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor bajo las mismas condiciones, deben ser objeto de una remuneración similar. Sólo podría prodigarse un trato diferente, cuando como consecuencia de la aplicación de criterios razonables y objetivos, se justifique un trato diferente. No es posible dejar en manos de los patronos, sean estos públicos o privados, la posibilidad de desarrollar criterios subjetivos, caprichosos o amañados que lleven a un trato, aquí sí, discriminatorio entre trabajadores que cumplen una misma labor.

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Trato diferente basado en criterios de experiencia y antigüedad

Referencia: Expediente T-162008

Peticionaria: Mario Orozco Cadena

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORÓN DÍAZ

Santa Fe de Bogotá, D.C., a los tres (3) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y ocho (1998)

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 MARIO OROZCO CADENA contra el BANCO POPULAR

## 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. El día 22 de julio de 1997, el demandante fue trasladado del cargo de Secretario 1 de Dirección, al cargo de Cajero Auxiliar 2.

1. Desde entonces viene desempeñando las funciones propias al cargo y ha sido objeto de discriminación por parte de la Pagaduría del Banco Popular, violándose el principio de “a trabajo igual, salario igual”.

1. La asignación mensual de un Cajero Auxiliar 2 para el año de 1997 era de \$ 441.641.00, y lo devengando por el actor es de tan sólo \$ 430.430.00.

1. Para el año de 1998, el incremento del salario fue del 19.18%, quedando la asignación de Cajero Auxiliar 2 en \$ 526.348.00 y la del demandante en \$ 512.986.00, existiendo por lo tanto una diferencia de \$ 13.362.00, lo cual atenta contra el derecho fundamental a la igualdad.

Ante tales hechos, el señor Orozco Cadena, considera violados sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo, y solicita se ordene al Presidente a nivel nacional del Banco Popular o al señor Gerente de la Oficina de Florencia, para que procedan a realizar la nivelación salarial pertinente, y cancelen de forma inmediata y retroactivamente la diferencia salarial desde el 22 de julio de 1997 así como los demás factores sobre los cuales tenga incidencia prestacional y otros que se hayan podido afectar como vacaciones, primas, etc., con la respectiva indexación hasta la fecha en que se haga efectivo el pago.

#### A. Decisión que se revisa.

La Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Florencia, mediante decisión del 10 de marzo de 1998, denegó la presente tutela. Consideró dicho tribunal que al actor le asiste otra vía de defensa judicial como es acudir a la jurisdicción ordinaria laboral, donde puede hacer valer sus derechos. Por otra parte, y de acuerdo con la jurisprudencia emada de la Corte Constitucional “las controversias sobre el principio TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL corresponde juzgarlas a la Jurisdicción Ordinaria Laboral, y, por vía de tutela sólo cabría como mecanismo transitorio” (T-079/98).” Por lo anterior la presente tutela, a su juicio resulta improcedente.

#### 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 el fallo 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.

#### 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 el actor es empleado del Banco Popular en su oficina de Florencia (Caquetá), entidad aquí demandada. Por lo tanto, la tutela resulta procedente.

#### A. El principio “a trabajo igual salario igual”.<sup>1</sup>

La Carta Política en su artículo 13 señala el derecho fundamental a la igualdad de todas las personas frente a la ley. Si bien lo que se pretende no es un igualitarismo matemático, propende por un trato igual a las personas que se encuentra bajo unas mismas condiciones y por lo tanto, un tratamiento diferente a quienes se encuentran bajo distintas condiciones. Desarrollo de este principio de igualdad ante la ley, es el “a trabajo igual, salario igual”, que se predica en las relaciones laborales.

En efecto, en esa materia, no puede darse un trato discriminatorio entre trabajadores, que cumpliendo una misma labor bajo las mismas condiciones, deben ser objeto de una remuneración similar. Sólo podría prodigarse un trato diferente, cuando como consecuencia de la aplicación de criterios razonables y objetivos, se justifique un trato diferente. No es posible dejar en manos de los patronos, sean estos públicos o privados, la posibilidad de desarrollar criterios subjetivos, caprichosos o amañosos que lleven a un trato, aquí sí, discriminatorio entre trabajadores que cumplen una misma labor. En este sentido la Corte Constitucional, mediante sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, señaló lo siguiente:

Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la IGUALDAD como derecho fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

“(…).

“... surge como factible la perspectiva de salarios distintos siempre y cuando la diferenciación sea razonable (cantidad y calidad del trabajo, art. 53 C.P.), y sea objetiva y

rigurosamente probada por el empleador.”

En igual sentido, esta Corporación mediante sentencia de unificación SU-519 de octubre 15 de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo:

“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.

“(…).

“Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualdad 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.”

En el caso objeto de revisión, el actor como se comprueba en el expediente, y en particular en los folios 43 y 44, es el empleado con más reciente vinculación al banco, por ello el último en ser ascendido al cargo de Cajero Auxiliar 2, pues tal cambio se hizo el 22 de julio de 1997, mientras que el compañero que más recientemente fue ascendido al mismo cargo lo hizo el 11 de octubre de 1995.

Se determina así un amplio lapso entre el nombramiento del actor y sus demás compañeros como Cajeros Auxiliares 2, que justifica la diferencia salarial, máxime cuando unos de los criterios que tienen el banco para realizar los aumentos salariales, es la experiencia y antigüedad en el cargo y en la entidad (Ver cuadro a folio 43 del expediente). La anterior justificación es uno de los argumentos expuestos por el banco y que consta a folios 322 a 33 del expediente, al señalar que “la única persona que devenga un salario diferente es el señor Mario Orozco Cadena, quien fue el último trabajador de esa oficina ubicado en el cargo de Cajero Auxiliar 2. Esto es apena lógico, toda vez que la antigüedad y la experiencia son factores que toma en cuenta el Banco para establecer la asignación salarial respectiva y no habiéndose producido en el Banco Popular aumento de salario con base en la evaluación del desempeño de cada trabajador, sino el contemplado en el artículo 5o. de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita el 22 de noviembre de 1996, no cabe duda que la diferencia en la asignación se mantiene, toda vez que aquellos se pactaron en porcentajes idénticos para todos los beneficiarios de dicho aumento convencional y en tales porcentajes se incrementó el sueldo del señor Orozco Cadena”.

Visto lo anterior, si bien el aumento de la asignación del señor Orozco cadena se hizo en el mismo porcentaje que a sus demás compañeros que ocupan el mismo cargo, su salario base para el aumento era menor que el de aquellos, y que por las razones expuestas justifican una

asignación un poco menor que la señalada por el banco para el cargo de Cajero Auxiliar 2. De esta misma manera, no vislumbra la Sala ningún trato discriminatorio por parte del Banco Popular para con el actor, ni política alguna tendiente a discriminarlo, lo cual permite concluir que no existe violación alguna a los derechos fundamentales alegados por el demandante como violados.

De esta manera, la Sala de revisión confirmará la decisión proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Florencia del 10 de marzo de 1998.

RESUELVE

Primero. CONFIRMAR la decisión proferida por la Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Florencia del 10 de marzo de 1998.

Segundo. 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

1 En igual sentido ver las sentencias T-102, T-143 y T-553 de 1995; C-100 y T-466 de 1996;

T-005, T-330 y SU-519 de 1997 y T-050 de 1998, entre muchas otras.