

T-466-98

Sentencia T-466/98

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

SUBORDINACION LABORAL-Alcance

REGIMEN DE CESANTIAS-Libertad para escoger régimen laboral durante transición legislativa

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Discriminación salarial por no acogerse nuevo sistema de cesantías/DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación salarial por no acoger nuevo sistema de cesantías

Referencia: Expediente T-164408, T-164410, T-164416, T-164430, T-164421, T-164427 y T-165589.

Peticionarios: Martha Patricia Mogollón Ortega y otros.

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

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

I. ANTECEDENTES

A. Hechos y pretensiones.

De manera general, los hechos que sirvieron de base para iniciar las presentes tutelas, se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Los actores vienen prestando sus servicios al centro universitario desde hace más de catorce años, cumpliendo diferentes funciones dentro de dicha institución.

1. El Consejo Directivo de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia - FUAC -, mediante Acuerdo No. 270 del 1° de Agosto de 1997, estableció promociones salariales para algunos sectores del personal administrativo y operativo de la universidad.

1. Especialmente, durante el mes de octubre, y los meses anteriores, la FUAC ha venido incentivando a las personas del nivel administrativo y operativo que suscribieron una convención laboral con el fin de que trasladen sus prestaciones del régimen tradicional al régimen de la Ley 50 de 1990. Lo mismo hizo con el personal que ya se encontraba bajo el nuevo régimen de cesantías.

1. En la mayoría de los casos, los actores cumplen funciones similares a compañeros de la misma área administrativa u operativa, cargos que habían tenido el mismo nivel salarial y laboral, pero dicha situación varió en su aspecto salarial cuando aquellos funcionarios que adhirieron al régimen de la ley 50 de 1990 se vieron favorecidos con un mejor salario.

1. El acuerdo a que hacen mención los demandantes, señala en su artículo 4° “Este Acuerdo rige para aquellos funcionarios que se hayan acogido previamente a la Ley 50/90 o se encuentren dentro de dicho régimen y su vigencia es a partir del 1o. de agosto de 1997.”. En razón a que a los actores no les convienen el nuevo régimen prestacional de cesantías, estos se mantuvieron bajo el antiguo sistema, razón por la cual el salario no les fue aumentado en la misma proporción que quienes se acogieron al nuevo régimen de cesantías, a pesar de conservar la misma carga laboral y la misma jerarquía, rompiéndose de esta manera con el principio de “a trabajo igual, salario igual”.

Las circunstancias particulares de cada expediente se resumen así:

1. Expediente T-164408, Martha Patricia Mogollón Ortega.

Señala la demandante que se desempeña como Secretaria II dentro de la FUAC, devengando el mismo salario de otra empleada que ocupa el cargo de Secretaria I y que a su vez cumple las mismas funciones (folios 11 y 12). Desde el mes de octubre de 1997, por haberse acogido a la ley 50 de 1990, su compañera esta recibiendo un salario mayor. Señala además la actora que dado que el Acuerdo 270 de agosto 1° del mismo año, sólo beneficiaba a quienes se hubieren cambiado al régimen de la ley 50/90, su salario no fue aumentado en la misma proporción que la otra persona con quien establece comparación, por permanecer bajo el sistema anterior de cesantías.

1. Expediente T-164410, William Bernal Cabrera.

El actor se desempeña como Auxiliar I, adscrito a la Biblioteca, en la sección de Servicio al Público. Indica que cumple las mismas funciones y devenga el mismo salario que otro funcionario vinculado también a dicha dependencia, en el cargo de Auxiliar de Biblioteca (folios 33 y 34) . Sin embargo, desde el mes de septiembre de 1997, en vista de que el otro funcionario se encuentra acogido al régimen de la ley 50 de 1990, su salario comenzó a ser mayor que el del actor, aún cuando las funciones cumplidas por ellos seguían siendo las mismas. Señala que el Acuerdo 270 del 1° de agosto de ese mismo año, sólo beneficiaría a quienes se hubieren acogido al nuevo sistema de cesantías (Ley 50/90). Además a folios 45 y 46 del expediente, la FUAC señala que “la razón por la cual al accionante no le fue nivelado ni ajustado su salario, se debe por encontrarse en un Régimen Prestacional diferente, es decir mantiene su Cesantías retroactivas a la fecha de vinculación, o sea desde el 1 de febrero de 1985. A quienes se les efectuó la nivelación de acuerdo al Escalafón aprobado, por el Consejo Directivo de la Universidad, según Acuerdo 270, del cual se anexa fotocopia debidamente firmada por el Presidente y el secretario, es a los empleados que en el momento de regir el Acuerdo se encuentran bajo el Régimen Prestacional de Ley 50/90, o a quienes quisieran acogerse. Para esto último la Universidad unilateralmente les concedió una

Bonificación equivalente al 80% de sus Cesantías.(...)” (Negrillas y subraya fuera del texto).

3. Expediente T-164416 Luz Deyanira Sarmiento

Manifiesta la actora que se desempeña en el cargo de Secretaria III de la FUAC. Indica que cumple las mismas funciones que la Secretaria I (folios 9 y 10), y sin embargo, desde el mes de septiembre de 1997, la persona con quien establece la comparación y que venía devengando un salario similar al de ella, obtuvo una mejora salarial por encontrarse acogida al régimen de la ley 50 de 1990. Considera que este tratamiento es discriminatorio, pues ella también se encuentra bajo el mismo régimen.

1. Expediente T-164420, Luz Marina Rambal Santacruz.

Manifiesta la actora que se encuentra vinculada a la FUAC en el cargo de Analista de Cuentas, cumpliendo las mismas funciones que otra persona que ocupa el cargo de Técnico 2 (folios 16 y 17), y devengando un salario similar. Sin embargo, la persona con la cual establece la comparación se encontraba bajo el régimen de la ley 50/90, y por tal motivo, al entrar en vigor el Acuerdo 270/97 emitido por las directivas de la FUAC, ésta obtuvo mayor incremento salarial que ella, quien se mantuvo bajo el antiguo sistema de cesantías.

1. Expediente T-164421, Nancy del Rosario Ortega.

La actora se encuentra vinculada a la FUAC ocupando el cargo de Coordinadora de Procesos Técnicos – Biblioteca, cargo que tiene las mismas funciones y el mismo salario que la Coordinadora de Servicios al Público – Biblioteca. Sin embargo, esta última funcionaria quien se encuentra acogida al régimen de cesantías de la ley 50/90, viene devengando desde el mes de octubre de 1997, un mejor salario que la actora, en razón a que el Acuerdo 270/97 proferido por las directivas de la universidad, sólo beneficia a quienes se encuentran bajo el nuevo sistema de cesantías.

1. Expediente T-164427, Carmen Rosa Zea Zea.

Señala la demandante que actualmente se desempeña como Técnico 2, igual cargo que otro compañero de trabajo, cumpliendo por lo tanto, las mismas funciones y devengando el mismo salario. Sin embargo, dicho funcionario, quien se encuentra acogido al régimen de cesantías de la ley 50/90, se vió beneficiado laboralmente desde el mes de octubre de 1997, cuando empezó a recibir mayor salario que la demandante, ésto, en razón a que el Acuerdo 270/97, proferido por las directivas de la FUAC, beneficiaba sólo a quienes se encontrasen bajo el nuevo régimen de cesantías.

1. Expediente T-165589, Miryam Padilla Flórez.

La demandante quien labora en la FUAC, se encuentra ocupando actualmente el cargo de Secretaria III, cumpliendo las mismas funciones que una compañera que ocupa el cargo de Secretaria I, y devengando ambas el mismo salario. No obstante, desde el mes de octubre de 1997, su compañera que cumple con las funciones de Secretaria I, comenzó a devengar un mayor salario, aún cuando las funciones seguían siendo las mismas. Por encontrarse en el antiguo régimen de cesantías, la actora no se vió beneficiada por el Acuerdo 270/97, proferido por las directivas de la FUAC, acuerdo según el cual los beneficios salariales solo se otorgarían a los funcionarios que se encontraran acogidos al nuevo régimen de cesantías, como es el caso de la compañera que se desempeña como Secretaria I.

Ante los hechos expuestos, los actores consideran violados sus derechos fundamentales a la igualdad, petición y trabajo. Por lo tanto solicitan les sea ajustado y nivelado su salario con relación al cargo que desempeñan, a sus capacidades laborales y de acuerdo con las funciones cumplidas en la FUAC de conformidad con el principio de “a trabajo igual, salario igual”, y de esta manera se ajuste el escalafón hecho por el Consejo Directivo de la FUAC, contenido en el Acuerdo No. 270 de 1º de agosto de 1997.

A. Decisiones judiciales que se revisan.

1. Expediente T-164408. Demandante Martha Patricia Mogollón Ortega. Secretaria 2.

El Juzgado Tercero Laboral del Circuito de Bogotá, denegó la tutela. Consideró que existe otra vía de defensa judicial, la cual es igual de efectiva a la acción de tutela. Además no se vislumbra ningún perjuicio irremediable que amerite una protección transitoria, pues la actora esta devengando su salario normalmente.

Impugnada la decisión, conoció la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el cual confirmó el fallo de primera instancia con base en las mismas consideraciones.

1. Expediente T-164410. Demandante William Bernal Cabrera. Auxiliar 1. Biblioteca (Servicio al Público).

El Juzgado Séptimo Laboral del Circuito de Bogotá, denegó la tutela. Consideró que existe otra vía de defensa judicial. Además, si bien es evidente la existencia de una diferencia salarial, el sistema de cesantías a que pertenece el actor, le es más benéfico por cuanto éstas son retroactivas, a diferencia de las cesantías del régimen de la ley 50 de 1990. Considera que esta es una diferencia salarial racional y objetiva.

Impugnada la decisión, conoció la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el cual confirmó la decisión del a quo, pues consideró que el actor no probó dentro del proceso que él realizaba las mismas funciones, en la misma jornada, con la misma capacidad y con el mismo nivel educativo y técnico que el señor Alberto Flórez Flórez, con quien establece el criterio de comparación. En cuanto al derecho de petición, este fue empleado por el sindicato y no a título personal por el actor.

1. Expediente T-164416. Demandante Luz Deyanira Sarmiento López. Secretaria III. (La actora se encuentra en el régimen de la ley 50/90).

El Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bogotá denegó la tutela. Consideró que no existe el correcto criterio de comparación, pues la actora realmente esta cumpliendo con el cargo de Auxiliar Administrativo y no con el de Secretaria III. Además, en cuadro comparativo de nómina, aportado por la FUAC, se demuestra que el ingreso básico de quienes cumplen la misma función que la actora, es el mismo, razón por la cual tampoco hay un trato

discriminatorio. Respecto del derecho de petición, no se aportó prueba de dicha solicitud.

Impugnada la decisión, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, la cual procedió a confirmar el fallo. Consideró que existe otra vía de defensa judicial cual es la jurisdicción ordinaria laboral.

1. Expediente T-164420. Demandante Luz Marina Rambal Santacruz. Analista de Cuentas.

El Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Bogotá, de manera muy breve denegó la tutela. Consideró que existe otra vía de defensa judicial como es la jurisdicción ordinaria laboral.

Impugnada la decisión, conoció la Sala laboral del Tribunal Superior de Bogotá la cual confirmó la decisión del a quo, con base en las mismas consideraciones.

1. Expediente T-164421. Demandante Nancy del Rosario Ruíz Ortega. Coordinadora Procesos Técnicos adscrita a Biblioteca.

El Juzgado Quince Laboral del Circuito de Bogotá denegó la tutela. Consideró que existe otra vía de defensa judicial y que no se presenta el criterio de comparación que establezca la discriminación salarial.

Impugnada la decisión, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el cual confirmó la decisión del a quo. Consideró que existe otra vía de defensa judicial y que la tutela surge como un mecanismo judicial de carácter subsidiario.

El Juzgado Veinte Laboral del Circuito de Bogotá concedió la tutela respecto de los derechos a la igualdad y al trabajo. Consideró que la discriminación de la cual es objeto la actora es evidente, pues su salario no ha sufrido modificación en la misma proporción que el de sus compañeros que desempeñando la misma labor y que sí se acogieron al régimen de la ley 50 de 1990. De esta manera, se ejerce una presión indebida sobre la actora. Por lo tanto, se ordena a la FUAC que en el término de 48 horas contadas a partir de la notificación del

presente fallo, proceda a nivelar salarialmente a la actora respecto de los demás técnicos 2 del Departamento de Contabilidad. La FUAC deberá pagar las diferencias salariales surgidas desde el 1° de agosto de 1997, hasta la fecha, sumas que deberán ser indexadas.

Impugnada la decisión, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá que procedió a revocar la decisión de primera instancia y en su lugar a denegar la tutela. Consideró que el juez de tutela no es el llamado a ordenar la nivelación de salarios de unos empleados, pues para ello existe la jurisdicción laboral, a demás, la tutela no se puede constituir en una instancia paralela a la jurisdicción ordinaria. Finalmente, señala que la demandante no instauró la demanda de tutela como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, situación que no se configura en éste caso, pues la relación laboral de la actora continua vigente. No se tutela el derecho de petición, pues este fue elevado por el Sindicato de la universidad y no por la actora.

1. Expediente T-165589. Demandante Miryam Padilla Flórez. Secretaria III.

El Juzgado Quinto Laboral del Circuito de Bogotá tuteló los derechos fundamentales a la igualdad, trabajo y el principio de a trabajo igual, salario igual. Consideró que es indiscutible el trato discriminatorio que se viene prodigando a la demandante, en cuanto que su salario no recibió el mismo incremento que el recibido por otros compañeros de trabajo, que cumpliendo la misma labor que ella, se encuentran acogidos al régimen de la ley 50 de 1990. Además, la misma entidad demandada, señala que los beneficios establecidos en el Acuerdo 270 de 1997, sólo opera para aquellas personas que se acogieran al nuevo régimen de cesantías, o que ya se encontraban en éste. Ordena a la FUAC que en término de 48 horas contadas a partir de la notificación del presente fallo, proceda a nivelar y ajustar el salario de la actora en igualdad de condiciones que los demás compañeros que desempeñan la misma función que ella. Dicha nivelación deberá hacerse efectiva desde el momento mismo en que el Acuerdo No. 270 de 1997, entró en vigor.

Impugnada la decisión, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, la cual revocó la decisión de primera instancia, y en su lugar denegó la tutela. Consideró que existe otra vía de defensa judicial y que la tutela no puede surgir como una instancia paralela a la vía ordinaria.

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 las sentencias de tutela practicó la Sala correspondiente, y del reparto que se efectuó de conformidad con el reglamento de esta Corporación.

Al momento de proferirse el fallo, el magistrado Antonio Barrera Carbonell puso de presente a los magistrados que integran la Sala Novena de Revisión, su condición de catedrático de la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia. Sin embargo, los magistrados consideraron que no existía impedimento legal, según el artículo 103 del Código de Procedimiento Penal, norma a la que remite el artículo 39 del decreto 2591 de 1991, decreto que reglamenta el trámite de la acción de tutela.

En consecuencia, se procede a proferir la siguiente sentencia.

I. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

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

De acuerdo con numerosos fallos de la Corte Constitucional, la tutela como mecanismo judicial excepcional es procedente contra particulares cuando el demandante ha demostrado su estado de subordinación frente a la parte demandada, la cual ha violado sus derechos fundamentales. Al respecto esta Corporación mediante 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 los presentes casos, esta condición de subordinación se hace evidente ante el hecho de que los demandantes son empleados de la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA, establecimiento educativo aquí demandado. 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.

El artículo 25 de la Carta Política, establece la especial protección que merece el derecho al

trabajo y muy particularmente en sus dos aspectos fundamentales que lo caracterizan como son la dignidad y la justicia. Al respecto la Corte Constitucional mediante sentencia T-273 del 3 de junio de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo 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”.

Por otra parte, merece particular atención en los expedientes objeto de revisión, el derecho a la igualdad, predicado por la Carta Política, y que hace referencia a una igualdad ante las leyes, y no a una igualdad matemática o irracional. Además debemos recordar que, incluso se puede dar un trato diferente a situaciones fácticas similares, sólo si este tratamiento se sustenta en criterios razonables y objetivos que así lo justifiquen, haciendo a un lado todo capricho subjetivo de quien imparte las reglas.

En los casos objeto de revisión, la misma institución universitaria -FUAC- señala como argumentos para establecer una discriminación entre sus empleados , las siguientes consideraciones :

“ En el escalafón se analizó en parte las diferenciales salariales, y en aras de mantener buenas relaciones con el sindicato se aprobó que teniendo un excelente Régimen de Cesantías retroactivas a la fecha de vinculación, por tanto con condiciones ventajosas para unos, con respecto a los que ingresaron a partir de enero/90 y a los que se acogieron a un plan de traslado propuesto por la Universidad desde antes del Escalafón, se determinó que la nivelación se haría efectiva en primer lugar al personal que ingresó bajo el Régimen de Ley 50/90 y a los que en el momento de la aprobación se hubieren acogido.

“El plan que se inició con Directivos Académicos desde 1996, consistente en pagar una Bonificación a quienes se trasladen de Régimen. Con esto queremos demostrar que la universidad no quería hacer diferencias odiosas para los empleados, quiere es iguales condiciones, y no es lo mismo una persona con más de 15 años de servicios, con Cesantías retroactivas, Primas de Antigüedad que cada año se aumenta, incluso primas hasta Diciembre de 1993, como salario, mientras que las condiciones de los que ingresan posteriormente son diferentes, ya que están bajo el régimen de Ley 50/90, y su prima de alimentación no es salario.

“Es claro que nuestra razón para establecer en el Acuerdo 270 un artículo específico sobre la aplicación, es porque existen mejores condiciones en el personal antiguo.” (Expediente T-164421. Negritas y subrayas fuera del texto).

Vista la anterior cita, es aún más protuberante el comportamiento discriminatorio que viene desarrollando la Fundación Universitaria Autónoma de Colombia, cuando de manera patente hace explícito su criterio de querer favorecer a los funcionarios de su institución que optaron

por el nuevo régimen de cesantías contenido en la Ley 50 de 1990, desmejorando por otra parte a quienes, en razón a su antigüedad laboral, no se benefician con dicho sistema. Quiso la FUAC con su Acuerdo 270 de 1997, mejorar una condición salarial y prestacional “supuestamente” menos ventajosa para los funcionarios recientemente vinculados a dicha institución y terminó por crear una situación discriminatoria sustentada en el capricho de la misma universidad, y no en criterios razonables y objetivos que permitieran justificar un trato diferente. El trabajador es libre para optar por el régimen que desee o por el que más le convenga a sus intereses, pero dicha posibilidad de escoger no puede verse coartada por factores laborales o de otra índole.

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:

Ya había tenido la Sala ocasión de resaltar, como ahora se reitera, que, si la ley otorga a sus destinatarios la posibilidad de optar entre diferentes regímenes -lo cual es usual en períodos de transición cuando se introducen cambios radicales en la normatividad, especialmente si al amparo de la que estaba en vigor se han creado derechos o se han configurado situaciones jurídicas individuales y concretas no susceptibles de ser desconocidas por leyes posteriores, según los artículos 53 y 58 de la Constitución, como pasa con frecuencia en el campo laboral-, no pueden las entidades públicas ni los particulares llamados a aplicar sus preceptos forzar a aquéllos con el objeto de que se acojan a uno u otro de los sistemas que están en libertad de seleccionar.

“(…).

“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.

“(…).(Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-597 del 7 de diciembre de 1995).

Los anteriores conceptos proferidos por esta Corporación en recientes fallos, en relación a la protección que merecen los derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas y a la igualdad, son aplicables a los casos objeto de estudio, pues queda probado que los demandantes fueron discriminados injustificadamente, en especial por no encontrarse acogidos a las disposiciones de la Ley 50 de 1990. Tal como se expuso en las consideraciones anteriores, ésta otorga al trabajador la plena libertad para optar por el sistema legal que más considere conveniente (Artículo 38 de la Ley 50 de 1990).

En el caso particular de la señora Luz Deyanira Sarmiento López (expediente T-164416), se observa que la actora sí se acogió al nuevo régimen de cesantías contenido en la ley 50 de 1990, razón por la cual no puede considerarse que haya sido objeto de discriminación por este motivo. Ahora bien, si el presunto trato discriminatorio se da en razón a que personas que cumplen su misma labor, devengan más que ella, la demandante no demostró dentro del expediente, que tanto ella como las otras personas escalafonadas en su mismo cargo, estén devengado diferentes salarios, y que su labor se cumpla con la misma intensidad horaria, carga laboral, o que tengan la misma experiencia, antigüedad o nivel educativo. Por lo tanto, al no existir un criterio de comparación que denote el trato discriminatorio del cual cree ser objeto, la presente Sala de Revisión procederá a confirmar la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá del 30 de marzo de 1998

Con fundamento en las precedentes consideraciones, esta Sala de Revisión, procederá a tutelar los derechos fundamentales de igualdad y trabajo de Martha Patricia Mogollón Ortega, William Bernal Cabrera, Luz Marina Rambal Santacruz, Nancy del Rosario Ruíz Ortega, Carmen Rosa Zea Zea y Miryam Padilla Flórez. Por lo tanto, ordenará a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA que en el término de cinco (5) días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, nivele el salario de los demandantes, con el de los demás empleados de la institución que estén cumpliendo las mismas funciones, cancelando a estos las diferencias salariales desde el momento en que se presentó la discriminación, de conformidad con lo señalado por la sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997.

No sobra prevenir a la entidad FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA, para en lo sucesivo no desarrolle conductas que atenten contra los derechos de sus trabajadores, ni profiera a éstos tratos discriminatorios.

RESUELVE

Primero. REVOCAR los fallos proferidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá en los casos de los señores Martha Patricia Mogollón Ortega, William Bernal Cabrera, Luz Marina Rambal Santacruz, Nancy del Rosario Ruíz Ortega, Carmen Rosa Zea Zea y Miryam Padilla Flórez. En su lugar TUTELAR los derechos fundamentales de igualdad y trabajo.

Segundo. ORDENAR a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA para que en el término de cinco (5) días, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, nivele el salario de los señores Martha Patricia Mogollón Ortega, William Bernal Cabrera, Luz Marina Rambal Santacruz, Nancy del Rosario Ruíz Ortega, Carmen Rosa Zea Zea y Miryam Padilla Flórez, con el de los demás empleados de la institución que estén cumpliendo las mismas funciones, cancelando a estos las diferencias salariales desde el momento en que se presentó la discriminación, de conformidad con lo señalado por la sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997.

Tercero. CONFIRMAR la sentencia del 30 de marzo de 1998, proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá en el caso de la señora Luz Deyanira Sarmiento López.

Cuarto. PREVENIR a la FUNDACIÓN UNIVERSITARIA AUTÓNOMA DE COLOMBIA, para que 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.

Quinto. 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.

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado Ponente

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General