

Sentencia T-470/00

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Aumento salarial inferior

La diferencia salarial existente entre los empleados de una sede frente a los de otra sede, obedece a un criterio razonable y objetivo debidamente expuesto y aportado en este proceso por la entidad demandada. La cantidad de servicios prestados por los empleados de la Unidad Ejecutora de Buenaventura, el mayor incremento en la facturación, y en consecuencia, un mayor volumen de trabajo realizado, permitieron que en su momento, el Director de dicha sede aprobara un aumento en los salarios, soportando tal decisión en las autorizaciones legales, y en las situaciones fácticas que indudablemente se aprecian diferentes y merecen un trato distinto.

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: expediente T-270290

Acción de tutela instaurada por José Raúl Acevedo Escobar y otros contra la Unidad Ejecutora de Saneamiento del Departamento – Tuluá. (Valle).

Magistrado ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Santafé de Bogotá D.C., a los dos (2) días del mes de mayo de dos mil (2000).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, en particular las contenidas en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución y en el Decreto 2591 de 1991, ha proferido la siguiente,

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos proferidos por los Juzgados Tercero Civil Municipal y Primero Civil del Circuito de Tuluá dentro de la acción de tutela de la referencia.

I. ANTECEDENTES.

1. Hechos.

Mediante Decreto Extraordinario 944 de 1999, se fusionaron las Unidades Ejecutoras de Saneamiento de la áreas de influencia de Cali, Palmira, Buenaventura, Buga, Sevilla, Zarzal, Roldanillo y Cartago, quedando la Unidad de Tuluá con jurisdicción en todo el Departamento del Valle.

Señalan los actores que están siendo discriminados salarialmente, pues de conformidad con la nómina correspondiente al mes de junio de 1999, los empleados de la sub sede de Buenaventura tienen una mejor situación salarial que ellos. Aunado a lo anterior, señalan que los salarios a ellos asignados no corresponden en nada con sus conocimientos y funciones, además de que desde el año de 1997 no han tenido aumento.

Por lo anterior, los demandantes consideran violados sus derechos fundamentales a la igualdad, petición y trabajo y por ello solicitan se ordene a la Unidad Ejecutora de Saneamiento de Tuluá proceda a darles el mismo tratamiento salarial que a los demás trabajadores de las sub sedes, y a su vez les descongele los salarios de tal forma que les sean hechos los aumentos salariales señalados cada año por el Gobierno Nacional.

1. Decisiones judiciales objeto de revisión.

Mediante sentencia del 22 de septiembre de 1999, el Juzgado Tercero Civil Municipal de Tuluá, negó la tutela. Señaló claramente las diferencias entre trato discriminatorio y trato diferente, siendo este último permitido siempre que se justifique con criterios razonables y objetivos. Sobre el caso particular, indica, que si bien es cierta la diferencia salarial entre los funcionarios de saneamiento de la sub sede de Buenaventura frente a la de Tuluá, ello obedece al hecho de que la misma Ley 344 de 1996, señala que los salarios de las instituciones prestadoras de servicios en Salud, pueden ser aumentados únicamente con base en los niveles de recaudos por servicios prestados. Además, las controversias inherentes al contrato de trabajo, se deben ventilar ante la Jurisdicción Ordinaria Laboral. Por otra parte, los actores no probaron el perjuicio irremediable que dicen padecer a causa de la

actuación de la entidad demandada.

Impugnada la decisión, conoció en segunda instancia el Juzgado Primero Civil del Circuito de Tuluá, confirmó la decisión del a quo. Consideró que los actores tienen otra vía de defensa judicial y que estos no demostraron sus condiciones de eficiencia, duración de la jornada y otros criterios que hubieran permitido justificar unas mejores condiciones salariales.

I. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS.

1. Competencia.

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política y en los artículos 31 a 36 del Decreto 2591 de 1.991, la Corte Constitucional es competente para revisar las decisiones judiciales mencionadas.

1. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. A trabajo igual, salario igual. Criterio de comparación. Breves justificaciones de los fallos de instancia.

Los fallos de instancia serán confirmados en este caso, puesto que siguieron los lineamientos de la jurisprudencia de esta Corporación al sostener que las diferencias salariales sólo atentan contra el derecho a la igualdad cuando están desprovistas de criterios razonables y objetivos que justifiquen un trato discriminatorio.

En efecto, la sentencia SU-519 de octubre 15 de 1997, Magistrado Ponente, José Gregorio Hernández Galindo, manifestó respecto al derecho a la igualdad en materia salarial, que 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. Las razones esgrimidas para establecer diferencias salariales cuando se trata de trabajadores en igualdad de condiciones deben ser justificadas de manera razonable y objetiva por parte del empleador.¹

En el presente caso, los trabajadores de la Unidad Ejecutora de Saneamiento de Tuluá consideran que vienen siendo afectados gravemente en lo que respecta a sus salarios, pues estos son inferiores a los percibidos por los trabajadores de la sub sede de Buenaventura, quienes a juzgar por lo dicho por los demandantes, no tienen la misma preparación que ellos, y aún así, devengan una remuneración superior.

De los documentos obrantes en el expediente, los cuales fueron aportados por la entidad demandada, y que contienen información concreta sobre los cargos, salarios, fecha de vinculación y tiempo de servicio de los empleados de la Unidad Ejecutora de Saneamiento de Tuluá, así como varias nóminas en las cuales constan los salarios de los empleados de las diferentes ciudades, particularmente Buenaventura y Tuluá, se logra establecer que ciertamente existe una diferencia salarial entre las personas que desempeñan el mismo cargo en las sedes de Tuluá y Buenaventura, pero ello no deviene en un trato discriminatorio.

Veamos: a folio 87 del expediente, consta la respuesta que el Director de la Unidad Ejecutora de Saneamiento de Tuluá dió al juez de primera instancia, señalando que “Con respecto a los funcionarios de la fusionada Unidad Ejecutora de Saneamiento de Buenaventura, es cierto que devengan salarios superiores, en relación con los demás funcionarios de las Unidades Ejecutoras de Saneamiento Departamentales, por cuanto como anteriormente exprese el Decreto 1567 de 1991, permitía que las Unidades Ejecutoras de Saneamiento de Tuluá, Roldanillo, Palmira, Cartago, Zarzal, Sevilla, Buenaventura Buga y Área de influencia de Cali, gozarán de Autonomía administrativa y presupuestal; por ser Buenaventura un Puerto con gran movimiento de carga, permite que la Unidad Ejecutora de Saneamiento de ese Municipio reporte un oneroso recaudo, por concepto de venta de servicios, existiendo la disponibilidad de incrementar los salarios de los funcionarios de dicha Unidad”(Negrilla y subraya fuera del texto original).

Así mismo, la misma Ley 344 de 1996, en su artículo 21 autoriza dichos incrementos salariales, al señalar lo siguiente:

“Artículo 21o. (...).

“PARAGRAFO PRIMERO : Una vez realizado el incremento salarial autorizado por el Gobierno nacional para la vigencia de 1997, los gastos de funcionamiento y en especial, los costos de

las plantas de personal de las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud y de las empresas sociales del estado, sólo podrán ser incrementados teniendo en cuenta el aumento de la venta de los servicios, de conformidad con lo consagrado en el presente artículo.

“PARAGRAFO SEGUNDO: Cuando en las instituciones públicas prestadoras de servicios de salud y en las empresas sociales del estado se creen gastos en exceso de las apropiaciones vigentes o con fundamento en ingresos calculados sin atender lo establecido en el presente artículo y, por tal motivo, el presupuesto de la entidad resulta deficitario, el representante legal y el jefe de presupuesto, así como los funcionarios que aprueben estos gastos, serán responsables disciplinaria y fiscalmente hasta por una cantidad igual al monto del déficit generado.” (Negrilla y subraya fuera del texto original).

De esta manera, la diferencia salarial existente entre los empleados de la sub sede de Buenaventura frente a los de Tuluá, obedece a un criterio razonable y objetivo debidamente expuesto y aportado en este proceso por la entidad demandada. La cantidad de servicios prestados por los empleados de la Unidad Ejecutora de Buenaventura, el mayor incremento en la facturación, y en consecuencia, un mayor volumen de trabajo realizado, permitieron que en su momento, el Director de dicha sede aprobara un aumento en los salarios, soportando tal decisión en las autorizaciones legales, y en las situaciones fácticas que indudablemente se aprecian diferentes y merecen un trato distinto respecto a los trabajadores de Tuluá.

De hecho, entonces, al fusionarse las unidades ejecutoras, el criterio de cantidad de trabajo realizado en Buenaventura surge como una justificación objetiva y razonable, que respalda validamente la diferencia salarial alegada por los actores, al tiempo que se identifica con la jurisprudencia de esta Corporación, cuando ha sostenido que:

“En el caso de la remuneración laboral, la propia Constitución Política al señalar en su artículo 53 que la remuneración de un trabajador “es proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”, da vía libre a la posibilidad de otorgar una mayor retribución a quien produce más y mejor. Así, cuando las diferencias se presentan como consecuencia de factores objetivos o subjetivos que hacen justo un mayor reconocimiento a quien más merece por su producción o preparación, por su especialidad, por el tiempo que lleva desarrollando una labor o por las

claras circunstancias que sobrellevan la relación de trabajo, no puede considerarse dicha actitud como discriminatoria ni, por consiguiente, como violatoria del derecho a la igualdad.” (Sentencia T-171 de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa).

En vista de lo anterior, la presente Sala de Revisión, confirmará las decisiones objeto de revisión, con base en las consideraciones aquí expuestas.

III. DECISIÓN.

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

RESUELVE:

Primero. CONFIRMAR la sentencia proferida por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Tuluá, con base en las consideraciones aquí expuestas.

Segundo. Por Secretaria, líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

Magistrado ponente

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

ALFEDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 “..En consecuencia, si el trabajador aporta los indicios generales que suministren un fundamento razonable sobre la existencia de un trato discriminatorio, o que permitan configurar una presunción de comportamiento similar, le corresponde al empleador probar la justificación de dicho trato. T-230 de 1994. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.