

T-601-99

Sentencia T-601/99

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Alcance

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Alcance

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Carga de la prueba sobre inexistencia de desigualdad corresponde al empleador

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Demandante debe aportar criterio de comparación

REGIMEN DE CESANTIAS-Discriminación en aumento de salarios

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: Expedientes T-209182

Acción de tutela contra el Febor Entidad Cooperativa Ltda. por la presunta violación de los derechos fundamentales a la igualdad y nivelación salarial.

Tema: Discriminación salarial por no acogerse a nuevo régimen de cesantías.

Actor: Guillermo Díaz

Magistrado Ponente :

Dr. CARLOS GAVIRIA DÍAZ

Santafé de Bogotá D.C., a los dieciocho (18) días del mes de agosto de mil novecientos noventa y nueve (1999).

La Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, compuesta por los Magistrados José Gregorio Hernández Galindo, Alvaro Tafur Galvis y Carlos Gaviria Díaz, éste último en calidad de ponente,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN,

procede a revisar los fallos proferidos por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá y por la Sala Laboral del Tribunal Superior de la misma ciudad, en el trámite de las instancias correspondientes al expediente T-209182.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos.

El actor labora en FEBOR Entidad Cooperativa Ltda., desde el 2 de diciembre de 1981, desempeñando el cargo de vigilante. Señala que desde su ingreso ha sido objeto de discriminación por parte del empleador, toda vez que su salario ha sido inferior al devengado por otros compañeros que cumplen la misma labor que él desempeña. Dicha situación se hizo más evidente cuando con ocasión de la entrada en vigor de la Ley 50 de 1990, la empresa durante los años de 1991 y 1992, realizó varias reuniones con sus empleados, a fin de que estos optaran por el nuevo régimen prestacional, dándoles de esa manera una pequeña indemnización a quienes se acogieran a dicho régimen ; propuesta que no fue aceptada por el actor. En el año de 1995, el gerente de FEBOR, le solicitó al demandante que se cambiara al nuevo régimen de cesantías de la Ley 50 de 1990, pero el demandante tampoco aceptó.

Ante tal situación el actor ha visto cómo, desde el año de 1993, mientras a los empleados acogidos a la Ley 50/90, se les hacía un aumento salarial del 30%, a él y otros compañeros que tampoco habían aceptado el cambio de régimen prestacional se les ajustó el salario tan sólo un 16%. Además, en 1994, recibió su aumento salarial sólo hasta el mes de agosto. Por otra parte, ha solicitado en repetidas oportunidades a la empresa la nivelación de su salario, obteniendo como única respuesta que su caso se encuentra en estudio. Solicita entonces,

que se ordene a Coopfebor la nivelación de su salario y que éste corresponda al mayor salario asignado por la empresa al cargo de vigilante.

1. Fallos que se revisan.

Mediante sentencia de primera instancia del 29 de enero de 1999, el Juzgado Octavo Laboral de Bogotá denegó la tutela. Consideró que al actor le asiste otra vía de defensa judicial como es la justicia laboral ordinaria, con mayor razón cuando los derechos alegados como violados son de orden litigioso y de rango legal.

II. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar los fallos proferidos por el Juzgado Octavo Laboral del Circuito de Bogotá y por la Sala Laboral del Tribunal Superior de esta misma ciudad, en virtud de los artículos 86 y 241 de la Carta Política. Por lo anterior, corresponde a la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional adoptar la sentencia respectiva, de acuerdo con el reglamento interno y del auto de selección por medio del cual se escogió para revisión el presente expediente.

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

Esta Corporación ha sostenido en varias de sus decisiones, que de conformidad con el artículo 86 de la Carta Política, la tutela procede excepcionalmente contra particulares. En este caso se encuentra cumplido el requisito de procedibilidad consagrado en el artículo 42 del decreto 2191 de 1991, en tanto el actor es empleado de Febor, y se encuentra en situación de subordinación respecto de su empleador.¹

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

En reiterada jurisprudencia emanada de esta Corporación, se ha señalado la especial protección que tiene el derecho fundamental al trabajo, el cual se encuentra consagrado en el artículo 25 de la nuestra Carta Política. Dicho derecho posee dos características esenciales como son la dignidad y la justicia. En relación con dichas características, la Corte, en sentencia T-273 de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, dijo al respecto 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”.

De conformidad con la jurisprudencia de la Corte Constitucional, no puede prodigarse un trato discriminatorio entre trabajadores, que desarrollando una misma labor, bajo condiciones similares, sean remunerados distintamente. Sólo podría concederse un trato diferente, cuando como consecuencia de la utilización de criterios razonables y objetivos, pueda justificarse dicha situación. De esta manera, por ningún motivo, pueden los empleadores, sustentar un proceder discriminatorio para con empleados que cumplen una misma función, en criterios subjetivos, caprichosos o amañados, amarrando las condiciones mínimas de un trabajo digno y justo a su torcida voluntad. Es esta la línea jurisprudencial seguida por esta Corporación especialmente en las sentencias SU-519 de octubre 15 de 1997, M. P. José Gregorio Hernández Galindo. T-267 de junio 3 de 1997, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-390 de julio 31 de 1998 M.P. Fabio Morón Díaz, T-394 de agosto 3 de 1998, M.P. Fabio Morón Díaz, y T-361 de mayo 20 de 1999, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

1. La prueba que demuestre la inexistencia de la desigualdad debe ser aportada por quien impone el trato diferente, y no por el afectado, quien solo debe allegar el término de comparación.

La jurisprudencia esta Corporación² ha señalado que es al patrono a quien corresponde demostrar que el trato diferente que imparte a algún trabajador obedece a la aplicación de criterios razonables y objetivos. Si logra demostrar dichos criterios, estaremos hablando de un trato distinto y no discriminatorio. En este punto, la Corte señaló lo siguiente:

“En nuestra normatividad constitucional, esta apreciación sobre la carga de la prueba tiene su asidero en el artículo 13 de la C.P. que establece la igualdad y prohíbe la discriminación, sabio principio que es particularmente importante en el derecho laboral, por eso en cualquier contrato de trabajo, sea escrito o verbal va implícito el derecho fundamental que tienen todos los trabajadores a recibir trato jurídico igual para condiciones semejantes, salvo, como ya se dijo, que la diferenciación busque un fin constitucionalmente lícito, tenga respaldo razonable y esté objetivamente demostrado, en otras palabras: que la distinción no se

convierta en discriminación.

“En conclusión. Quienes tienen la carga de probar la inexistencia de la desigualdad o la razonabilidad y objetividad del trato diferente son los empleadores a quienes se les imputa la violación al principio de igualdad. El afectado con el real o presunto trato desigual sólo debe aportar el término de comparación.” (Subraya y negrilla fuera del texto original) (sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero). 3

Ahora bien, de conformidad con las pruebas a que ya hicimos alusión, así como a los documentos obrantes dentro del mismo expediente, se evidencia que el demandante aportó el criterio de comparación requerido para demostrar que viene siendo objeto de un trato discriminatorio. Al respecto, señaló cómo en enero de 1993, el aumento salarial de quienes optaron por el nuevo régimen de cesantías contenido en la ley 50 de 1990, fue del 30%, mientras que su aumento salarial se limitó tan sólo al 16%. Además, para el año de 1995, su aumento, no sólo siguió siendo muy inferior al de los demás vigilantes, sino que además, se hizo efectivo a partir del mes de agosto y no desde enero como a todos los demás.

Por otra parte, no aparecen demostrados por parte de Coopfebor, los criterios razonables y objetivos que justifiquen el trato diferente del cual viene siendo objeto el demandante. En efecto, la empresa Coopfebor en respuesta dada al Juzgado Octavo Laboral del Circuito de esta ciudad el día 1° de febrero de 1999, señala de manera general, los criterios utilizados por dicha entidad para justificar válidamente el trato diferente otorgado al demandante, pero no particularizó dichos criterios ni determinó cuáles fueron los factores que incidieron de manera real, en la desventaja salarial que afectó al actor.

De esta manera, la situación a la cual se ha sometido al demandante, viola abiertamente sus derechos fundamentales a la igualdad y al libre desarrollo de la personalidad, así como también, desconoce el principio “a trabajo igual, salario igual”. Por lo tanto, la presente Sala procederá a revocar la decisión de la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. En su lugar, tutelaré los derechos fundamentales ya mencionados, y ordenaré a la empresa Febor Entidad Cooperativa Ltda., que en el plazo máximo de diez (10) días, contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a nivelar al demandante, respecto de los demás vigilantes. Dicha nivelación consistirá en la cancelación de las diferencias

porcentuales de las cuales ha sido privado el actor, ajustes que se deberán hacer retroactivamente desde la fecha en que tal discriminación se presentó. Se previene a Febor Entidad Cooperativa Ltda., para que en el futuro se abstenga de seguir violando los derechos de sus trabajadores, con tratos discriminatorios reprobados en esta sentencia.

Finalmente, el incumplimiento del presente fallo, dará lugar a la sanciones señaladas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

I. DECISIÓN.

En mérito de lo expuesto, la Sala Cuarta de Revisión de tutelas,

RESUELVE:

Primero. REVOCAR la sentencia proferida el 8 de marzo de 1999 por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, que confirmó la denegación de la acción de tutela. En su lugar, TUTELAR los derechos fundamentales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad.

Segundo. ORDENAR a Febor Entidad Cooperativa Ltda., que nivele salarialmente al señor Guillermo Díaz, a la empresa Febor Entidad Cooperativa Ltda., para en que en el plazo máximo de diez (10) días contados a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a nivelar al demandante, respecto de los demás vigilantes. Dicha nivelación consistirá en la cancelación de las diferencias porcentuales de las cuales ha sido privado el actor, ajustes que se deberán hacer retroactivamente desde la fecha en que tal discriminación se presentó.

Tercero. PREVENIR a Febor Entidad Cooperativa Ltda., para que en el futuro se abstenga de seguir violando los derechos de sus trabajadores, con trato discriminatorios reprobados en esta sentencia.

Finalmente, el incumplimiento del presente fallo, dará lugar a la sanciones señaladas en el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

Cuarto. LÍBRENSSE por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que

trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

Cópiese, comuníquese, insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional cúmplase.

CARLOS GAVIRIA DÍAZ

JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

Magistrado

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Cfr. entre otras las sentencias T-161 de 1993, M.P. Antonio Barrera Carbonell, T-003 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía, T-182 de 1997, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-547 y T-548 de 1998, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, T-636 de 1998 M.P. Antonio Barrera Carbonell, y SU-062 de 1999 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

2 Cfr. sentencias T-230 de 1994, M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz, T-079 de 1995, M.P. Alejandro Martínez Caballero, T-276 y SU-519 de 1997, M.P. José Gregorio Hernández Galindo, T-018 de 1998, M.P. Alfredo Beltrán Sierra, T-361 de 1999, M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

3 En igual sentido ver la sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.