

T-602-99

Sentencia T-602/99

REGIMEN PRESTACIONAL-Discriminación salarial por acoger uno distinto al más conveniente para el empleador/DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Discriminación salarial por acoger un sistema de cesantías distinto al más conveniente para el empleador

El sistema jurídico colombiano, especialmente en lo relacionado con el régimen laboral y prestacional ha sido objeto de grandes cambios normativos, lo cual ha generado variación en la relación entre empleadores y trabajadores. En este sentido, los patronos no pueden, so pretexto de dar cumplimiento a las nuevas normas o regímenes prestacionales, dispensar un trato diferente a aquellos trabajadores que por permanecer bajo un régimen distinto al que resulta más conveniente al empleador, vean afectados o desmejorados sus salarios y prestaciones, en franco desconocimiento y burla a sus garantías constitucionales, y violando de paso su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.

REGIMEN DE CESANTIAS-Libertad de opción del trabajador

PACTO COLECTIVO-Discriminación por cláusula de compensación salarial para quienes se acojan a determinado sistema de cesantías

Reiteración de Jurisprudencia

Referencia: Expedientes T-225724 y T-227780

Acción de tutela contra la empresa Industria Nacional Colombia - Artículos de Acero y Metales S.A., INCA METAL S.A., por la presunta violación de los derechos fundamentales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo en condiciones dignas y justas.

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

Actores: Jesús María Restrepo Ibagón, Isaías de Jesús Sánchez, Luis Fernando Bustamante, William de Jesús Bedoya Vásquez y Antonio Gutiérrez Arredondo.

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).

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCIÓN,

procede a revisar los fallos proferidos por el Juzgado Laboral de Circuito de Bello (Antioquia), y por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, en el trámite de las instancias correspondientes a los expedientes T-225724, y T-227780.

ANTECEDENTES

#### 1. Hechos.

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

1. Los actores, Jesús María Restrepo Ibagón, Isaías de Jesús Sánchez, Luis Fernando Bustamante, William de Jesús Bedoya Vásquez y Antonio Gutiérrez Arredondo, laboran en la empresa INCA METAL S.A., con contrato a término indefinido desde el 2 de abril de 1962, 4 de octubre de 1964, 31 de julio de 1978, 2 abril de 1973 y 21 enero de 1963, respectivamente.

1. En la actualidad los demandantes devengan entre \$ 80.000 (ochenta mil) y \$ 140.000 (ciento cuarenta mil) pesos semanales.

1. Hasta el 7 de febrero de 1993 todos los trabajadores de la empresa demandada eran iguales en cuanto a salarios se refiere.

1. Sin embargo, la empresa demandada, mediante presiones ejercidas sobre los trabajadores, hizo ofertas económicas para que se acogieran al nuevo régimen de auxilio de cesantías contenido en la ley 50 de 1990.

1. Al no acogerse al nuevo régimen, los actores fueron objeto de discriminación por parte de INCA METAL S.A. Es así como en 1993, quienes llevaran vinculados a la empresa más de 10 años, tuvieron un aumento salarial de 15%. Para quienes tenían más de 15 años de servicios, el aumento fue del 20%. Sin embargo, quienes no se acogieron al nuevo régimen prestacional, no tuvieron aumento salarial alguno.

1. La empresa procedió a efectuar aumentos salariales a quienes ya se habían acogido al nuevo régimen legal, los cuales se hicieron, en los siguientes años, así:

1994      31.59%

1995      27.46%

1996      26.63%

Para quienes no se acogieron al nuevo régimen de cesantías, los aumentos salariales se hicieron, en los años mencionados, con los siguientes porcentajes:

1994      26%

1995      25.59%

1996      23.63%

1. Aún así, la empresa INCA METAL S.A., se negó a cumplir lo allí ordenado, razón por la cual el apoderado de los demandantes en dicho proceso laboral, solicitó medidas cautelares contra la demandada, obteniéndose el embargo y secuestro de una cuenta bancaria con la cual se pagaba la nómina de la empresa.

1. Ante tal situación, la empresa optó por hacer de público conocimiento, su imposibilidad para pagar la nómina, como consecuencia de la actuación adelantada por “enemigos de la empresa”, comentario que generó un rechazo general hacia los demandantes involucrados en dicho proceso laboral, vulnerándose además, los derechos fundamentales al buen nombre, a la honra y a la dignidad.

1. No contenta la empresa con lo anterior, siguió con su política de discriminación salarial respecto de quienes no se acogieron al nuevo régimen de cesantías contenido en la ley 50 de 1990, situación que se hizo durante los años de 1997, 1998 y hasta la interposición de la presente tutela.

Vistos los anteriores hechos, los demandantes solicitan la protección de sus derechos fundamentales al trabajo en condiciones dignas y justas, al libre desarrollo de la personalidad y a la igualdad. Demandan de INCA METAL S.A., el cese de toda discriminación y un trato igualitario a sus trabajadores, estén o no acogidos al nuevo régimen de cesantías de la ley 50 de 1990..

1. Decisiones de instancia.

Mediante sentencias del 5 de abril (exp. T-225724) y 6 de abril (exp. T-227780) del presente año, el Juzgado Laboral de Bello (Antioquia), negó las tutelas. Consideró que dichas acciones proceden sólo en relación con el derecho fundamental al trabajo, y no como se pretende en el presente caso, para el cobro de débitos salariales o prestaciones originadas

en incumplimientos meramente legales, contractuales, convencionales, etc. Por otra parte, resulta difícil solucionar el presente conflicto jurídico, porque los demandantes señalan una base salarial imprecisa que oscila entre dos cifras muy diferentes. Además, no constituye ofensa o trato indigno el hecho de que el empleador, para lograr una ventaja jurídica que permite la ley, beneficie a unos trabajadores acogidos al régimen de la ley 50 de 1990, ofreciendo y pagando una bonificación. Finalmente, el conflicto surgido con las diferencias salariales existentes, se puede resolver a través de otro mecanismo de defensa judicial como es la justicia laboral.

Impugnadas las decisiones, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, mediante sentencias del 15 (exp. T-225724) y 26 (exp. T-227780) de mayo de 1999, confirmó, con los mismos argumentos, las decisiones de primera instancia y añadió que la diferencia de trato se debe a los distintos regímenes legales de cesantías, bajo los cuales se encuentran sometidos los trabajadores.

## CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

### 1. La Competencia.

Esta Corte es competente para revisar los fallos de instancia, de acuerdo con los artículos 86 y 241 de la Carta Política; corresponde adoptar la respectiva sentencia a la Sala Cuarta de Revisión de Tutelas, los autos de la Sala de Selección número Siete de 12 y 21 de julio respectivamente y el auto de julio 28 de 1999, de esta Sala de Revisión, que ordenó la acumulación del proceso T-227780 al expediente T-225724.

### 1. Violación del derecho del trabajador a escoger su régimen prestacional.

El sistema jurídico colombiano, especialmente en lo relacionado con el régimen laboral y prestacional ha sido objeto de grandes cambios normativos, lo cual ha generado variación en la relación entre empleadores y trabajadores. En este sentido, los patronos no pueden, so pretexto de dar cumplimiento a las nuevas normas o regímenes prestacionales, dispensar un trato diferente a aquellos trabajadores que por permanecer bajo un régimen distinto al que

resulta más conveniente al empleador, vean afectados o desmejorados sus salarios y prestaciones, en franco desconocimiento y burla a sus garantías constitucionales, y violando de paso su derecho fundamental al trabajo en condiciones dignas y justas.

Al respecto, esta Corporación, mediante sentencia de unificación, SU-519 de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, señaló al respecto lo siguiente:

“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. (Subraya y negrilla fuera del texto original).

‘(...)

‘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. sentencia T-597 del 7 de diciembre de 1995, Sala Quinta de Revisión, M.P. José Gregorio Hernández Galindo) Reiterada en las sentencias T-390 de 1998, T-018 de 1998 y T-361 de 1999.

En el presente caso, INCA METAL S.A., suscribió un pacto colectivo con sus trabajadores, dentro del cual incluyeron una cláusula según la cual, los trabajadores que voluntariamente se adhirieran al nuevo régimen de cesantías, tendrían derecho, dentro de la vigencia del Pacto Colectivo, a una compensación que se calcularía sobre el salario básico de cada trabajador y que correspondería al dos por ciento (2%) de dicho salario.

Observada la mencionada cláusula, resulta entonces determinante para acceder a ese 2% adicional de ajuste o compensación, una doble condición: primera, la de suscribir o adherir al pacto colectivo y segunda, la de optar “voluntariamente” por al nuevo régimen de cesantías contenido en la ley 50 de 1990. Es evidente la actitud sinuosa de la empresa demandada, la cual bajo el manto de un pacto colectivo celebrado con sus trabajadores, disfraza una conducta ilegal e inconstitucional como es la de presionar a los trabajadores que aún no se han acogido al nuevo régimen de cesantías, a que así lo hagan, y poder en consecuencia, acceder a las prerrogativas económicas que sólo se conceden a quienes procedan de esa manera.

Esta Corporación, mediante fallo del 3 de junio de 1997, Magistrado Ponente, José Gregorio Hernández Galindo, en sentencia T-276, y en relación con la actitud de los patronos en el manejo de la libre opción de los trabajadores para acogerse al régimen que prefieran, dijo 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.

“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.” (Subraya y negrilla fuera del texto original).

En consideración a lo anterior, y vista la situación particular de los procesos de tutela objeto de revisión, es evidente la discriminación de la cual han venido siendo objeto los actores, pues la negativa del ajuste salarial en igualdad de condiciones, se centra fundamentalmente, no en el hecho de negarse a suscribir o adherir el pacto, sino, en no quererse cambiar al nuevo régimen de cesantías, pues aún cuando se suscribieran al mencionado pacto, y permanecieran bajo el régimen de cesantías contenido en el Código Sustantivo del Trabajo, tampoco se harían acreedores a la compensación ofrecida por la empresa.

De esta manera, y vistos los anteriores argumentos, la presente Sala de Revisión, revocará las sentencias proferidas por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín en cada uno de los expedientes objeto de revisión, y en su lugar, se tutelarán los derechos fundamentales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo en condiciones dignas y justas.

En consecuencia, se ordenará a la empresa Industria Nacional Colombia - Artículos de Acero y Metales S.A., INCA METAL S.A., para que de manera inmediata cese todo trato discriminatorio respecto de los señores Jesús María Restrepo Ibagón, Isaías de Jesús Sánchez, Luis Fernando Bustamante, William de Jesús Bedoya Vásquez y Antonio Gutiérrez Arredondo. Igualmente, INCA METAL S.A., deberá, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, efectuar los ajustes salariales necesarios para nivelar la remuneración de los aquí demandantes, eliminando las diferencias existentes entre aquellos trabajadores que se acogieron a la ley 50 de 1990 y quienes no lo hicieron, y que se encuentren desempeñando las mismas funciones.

#### DECISIÓN.

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

#### RESUELVE:

Primero. REVOCAR los fallos proferidos por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Medellín, del 15 y 26 de mayo de 1999, respecto de los expedientes T-225724 y T-227780. En su lugar TUTELAR los derechos fundamentales a la igualdad, al libre desarrollo de la personalidad y al trabajo en condiciones dignas y justas.

Segundo. ORDENAR a la empresa Industria Nacional Colombia - Artículos de Acero y Metales S.A., INCA METAL S.A., para que de manera inmediata cese todo trato discriminatorio que ha tenido con los señores Jesús María Restrepo Ibagón, Isaías de Jesús Sánchez, Luis Fernando Bustamante, William de Jesús Bedoya Vásquez y Antonio Gutiérrez Arredondo. Igualmente, INCA METAL S.A., deberá, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de la presente sentencia, efectuar los ajustes salariales necesarios para nivelar la

remuneración de los aquí demandantes, eliminando las diferencias existentes entre aquellos trabajadores que se acogieron a la ley 50 de 1990 y quienes no lo hicieron, y que se encuentren desempeñando las mismas o similares funciones.

Tercero. Finalmente, advertir a INCA METAL S.A., que de no cumplir con lo ordenando en la presente sentencia, se hará acreedora a las sanciones que para el efecto contempla el artículo 52 del decreto 2591 de 1991.

Cuarto. LÍBRENSE 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

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General