T-693-96

Sentencia T-693/96

CONFLICTO LABORAL-Diferencia salarial por régimen de cesantías

Resulta inadmisible que el hecho de haberse acogido o no al régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, sea el motivo que justifique el establecimiento de diferencias salariales o de otro orden. Se concluye que se violaron los derechos a la libertad individual, a la igualdad y al trabajo en condiciones justas. Dado que la controversia planteada tiene una relevancia constitucional, en el sentido de que afecta derechos fundamentales, el medio alternativo de defensa judicial -la acción ordinaria laboral- no se juzga idónea y suficiente para obtener la inmediata protección de dichos derechos.

Referencia: Expediente T-105605

Peticionario: Maria Luisa Castro de Urquijo

Magistrado Ponente:

Dr. ANTONIO BARRERA CARBONELL

Santafé de Bogotá, D.C., cinco (5) de diciembre de mil novecientos noventa y seis (1996).

I. ANTECEDENTES.

La Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ANTONIO BARRERA CARBONELL, EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ y CARLOS GAVIRIA DIAZ, revisa el proceso correspondiente a la acción de tutela instaurada por MARIA LUISA CASTRO DE URQUIJO, contra la empresa ALMACENES LOS TRES ELEFANTES S.A., según la competencia conferida por los artículos 86 inciso 2° y 241 numeral 9o. de la Constitución, en concordancia con los artículos 33, 34, 35 y 36 del Decreto 2591 de 1991.

1. Los hechos.

La demandante aduce como fundamento de su acción los siguientes hechos:

1.1. Que labora desde hace más de 22 años en la empresa Almacenes Los Tres Elefantes S.A., con un salario actual de CIENTO CINCUENTA Y CINCO MIL SEISCIENTOS DIEZ PESOS ($155.610.oo) Mcte.

1.2. En carta fechada el 27 de septiembre de 1995, la empresa le notificó que en virtud de la reclasificación de cargos había sido catalogada como Cajera No. 1.

1.3. A pesar de ser la más antigua de la empresa en su labor, es la única Cajera No. 1 que devenga menor salario que sus compañeras que desempeñan la misma labor, como Cajeras No. 2, quienes tienen una asignación mensual de $ 180.000.

1.4. Aproximadamente seis meses antes de que se reclasificara a los empleados, la empresa le había propuesto a la accionante acogerse al régimen laboral de la Ley 50 de 1990, oferta que no aceptó por considerarlo desfavorable a sus intereses, siendo este hecho, en su concepto, la causa de la discriminación de que es objeto.

2. Las pretensiones.

Con base en los hechos expuestos, María Luisa Castro de Urquijo promovió acción de tutela, con el fin de que se le protejan sus derechos constitucionales fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas. En tal virtud, solicitó que se ordene a la empresa Los Tres Elefantes S.A. que cese en su actitud discriminatoria contra ella, y proceda al pago de su remuneración en las mismas condiciones de las demás empleadas que desempeñan la misma labor, en cumplimiento del principio a trabajo igual, salario igual.

II. ACTUACION PROCESAL.

1. Primera Instancia.

El Juzgado Veinte Civil del Circuito de Santafé de Bogotá, mediante sentencia del 13 de mayo de 1996 resolvió denegar la tutela impetrada a pesar de considerar que sí hubo violación de derechos fundamentales, resumiéndose así los apartes más importantes de dicha providencia:

1. “De los argumentos expuestos por la accionante y de las manifestaciones y en especial de los documentos aportados por la entidad accionada, como el que obra a folio 22, nos da para

concluir que en este caso si se está vulnerando un principio fundamental de derecho del trabajo consistente en “a trabajo igual salario igual”, principio este que está consagrado en el art. 13 y 53 de la Constitución Nacional y en leyes especiales como la 50 de 1990 entre otras”.

2. “En este caso, como se dijo antes, la petente no demostró que con la conducta arbitraria del empleador se le estuviera causando un perjuicio irremediable, para de esta manera concluir que la situación es amparable por vía de tutela, requisito indispensable que ha consagrado la jurisprudencia”.

3. “Comprendemos que en la conducta de la entidad accionada ha habido arbitrariedad, hay discriminación contra la accionante, se han vulnerado los principios y derechos que se consagran en el art. 13 y 53 de la C.N., pero esa circunstancia es defensable mediante las acciones laborales que se consagran en la ley para efectos de nivelación laboral, lo que corresponde dirimir a la jurisdicción ordinaria, por intermedio de los jueces laborales. Luego por esta circunstancia, se hace impróspera la presente acción de tutela”.

2. Segunda Instancia.

El Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santanfé de Bogotá, Sala Civil, por sentencia de julio 30 de 1996, decidió confirmar el fallo impugnado luego de considerar que :

1. No existe violación al derecho a la igualdad por el solo hecho de devengar un salario inferior al de sus compañeras, ya que no es el patrono quien le ha dado un trato diferente, sino ella misma al escoger un régimen distinto al de las demás.

2. No existe menoscabo en los derechos de la petente, porque a largo plazo ella resulta beneficiada con un incremento en sus prestaciones sociales superior al de sus compañeras, siendo ésta la razón de que la orientación de la política salarial de la empresa se vea dirigida a incentivar con mejores salarios a los trabajadores que se acojan al nuevo régimen.

3. Finalmente, concluye el Tribunal que lo anterior sirve para establecer que no se rompe el equilibrio entre unos y otros trabajadores: Los del régimen antiguo perciben ahora menores salarios pero incrementan en mayor grado sus prestaciones; los del régimen nuevo perciben mejores salarios, pero pierden el incremento en sus prestaciones sociales, lográndose un

equilibrio real y efectivo, que corresponde a la política del gobierno y que no rompe el principio a trabajo igual salario igual.

III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE.

1. La situación materia de controversia.

El problema planteado por la actora ha sido objeto de análisis por parte de esta Corporación, a propósito del estudio de proceso similares en los cuales se han alegado por los demandantes la vulneración de derechos constitucionales fundamentales por la aplicación de incrementos salariales en forma tal que implica discriminación, pues se ha adoptado como criterio de distinción para establecer un mayor aumento en favor de algunos trabajadores el hecho de haberse acogido al nuevo régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, mientras que a quienes permanecen en el antiguo régimen se les incrementa el salario en un porcentaje menor.

2. Vulneración de los derechos a la igualdad y al trabajo en condiciones justas.

Manifiesta la solicitante del amparo que por no haberse acogido al nuevo régimen de cesantías establecido en la ley 50 de 1990 viene siendo objeto de un trato discriminatorio que se inició el 27 de septiembre de 1995, fecha en la cual la empresa le notificó que según la revaluación de cargos, había sido catalogada como Cajera No. 1 con una remuneración inferior a la de sus compañeras que se acogieron al régimen de la referida ley.

La situación antes descrita aparece plenamente acreditada con las pruebas que obran en el expediente, de las cuales se concluye que las Cajeras 1 y 2 desempeñan las mismas funciones, pues ambas son “responsables de las actividades propias del registro de las ventas en los puestos de pago de los almacenes, utilizando las registradoras, los datófonos de visado, al igual que la custodia de los dineros y de los documentos recibidos”. No obstante, mientras que la peticionaria que es la única Cajera 1 percibe una asignación básica mensual de $155.610 las Cajeras 2 devengan $180.000 mensuales, lo cual representa una diferencia con respecto a la asignación de la demandante de $24.390.

En un caso similar la Corte en reciente sentencia 1 expuso:

“En abundante jurisprudencia la Corte Constitucional ha destacado el importante papel que

cumple el principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales y, particularmente, en lo que tiene que ver con el salario que el trabajador recibe como retribución por la labor que desempeña. La aplicación de diferentes regímenes a los trabajadores, por parte del patrono, puede constituir una discriminación siempre que la distinción que se haga no encuentre justificación objetiva y razonable. De acuerdo con las pautas jurisprudenciales trazadas por la Corte, una cosa es la discriminación y otra el trato diferente que por estar debidamente justificado no entraña violación del derecho a la igualdad".

"Empero, cuando no median factores con base en los cuales resulta justificado introducir diferencias salarias rige el principio a trabajo igual salario igual, establecido en el artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo que, según la Corte, constituye "una realización específica y práctica del principio de igualdad" y es "trasunto fiel de la filosofía recogida en los textos constitucionales de diferentes países y en los convenios y tratados internacionales que prohiben la discriminación salarial fundada en hechos, circunstancias o situaciones que realmente no corresponden a la consideración objetiva de la calidad y cantidad de trabajo".(Sentencia T-143/95 M.P. Antonio Barrera C.)

El artículo 98 de la ley 50 de 1990 dispuso :

"Artículo 98. El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

1o. El régimen tradicional de C.S.T., contenido en el capítulo VII, Título VIII, Parte Primera, y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

2o. El régimen especial que por esta Ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

Parágrafo. Los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral 2o. del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge".

Con respecto al alcance del referido precepto la sentencia T-597/952 expresó:

“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”.

“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993, relativa al artículo 6º de la misma Ley que nos ocupa, que consagró para los trabajadores en unas ciertas condiciones la posibilidad de acogerse a uno u otro régimen, manifestó:

La disposición acusada concede al trabajador que se halla en la hipótesis descrita la posibilidad de optar, en su caso, por el régimen jurídico que le resulte más conveniente. No se lo coloca, entonces, en la circunstancia de renunciar a uno de sus derechos laborales mínimos ni se le impone un cambio legislativo que le sea perjudicial”.

“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”

Por todo lo anterior, resulta inadmisible que el hecho de haberse acogido o no al régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, sea el motivo que justifique el establecimiento de diferencias salariales o de otro orden.

Como lo ha expresado esta Sala en anteriores pronunciamientos, dado que la controversia planteada tiene una relevancia constitucional, en el sentido de que afecta derechos fundamentales de la peticionaria, el medio alternativo de defensa judicial -la acción ordinaria laboral- no se juzga idónea y suficiente para obtener la inmediata protección de dichos derechos.

En las circunstancias analizadas, concluye la Sala que a la peticionaria se le violaron sus derechos a la libertad individual, a la igualdad y al trabajo en condiciones justas. Por consiguiente, se revocarán las decisiones de instancias y se concederá la tutela impetrada, ordenándose a la empresa demandada que proceda a pagar la diferencia salarial correspondiente, tomando como punto de referencia las mismas condiciones de trabajo establecidas en favor de las trabajadoras que desempeñan el cargo de cajeras 2, y que optaron por el régimen de cesantías previstos en la ley 50 de 1990.

No obstante, siguiendo la jurisprudencia de la Corporación, la demandante queda en libertad, si lo desea, para reclamar la diferencia salarial con anterioridad a la presente sentencia a través de la acción que podrá instaurar ante la justicia ordinaria laboral.

IV. DECISION.

En mérito de lo expuesto, la Sala Segunda de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE :

Segundo. CONCEDER, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, la tutela de los derechos constitucionales fundamentales a la libertad, a la igualdad y al trabajo en condiciones justas, vulnerados a MARIA LUISA CASTRO DE URQUIJO. En consecuencia, SE

ORDENA a la empresa ALMACENES LOS TRES ELEFANTES S.A. que dentro de las 48 horas siguientes a la notificación de esta sentencia proceda a reconocer y pagar la diferencia salarial que corresponda a la peticionaria de la tutela, tomando como punto de referencia las mismas condiciones de trabajo establecidas en favor de las trabajadoras que laboran como Cajeras 2 y que optaron por el régimen de cesantías previsto en la Ley 50 de 1990, sin que, para tal efecto, le sea exigido acogerse a dicho régimen.

Tercero. CONMINAR a la Empresa Almacenes Los Tres Elefantes S.A., para que en lo sucesivo se abstenga de realizar conductas discriminatorias frente a sus empleados que vulneren los derechos a la libertad, a la igualdad y al trabajo.

Cuarto. LIBRENSE, por Secretaría las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Notifíquese, cópiese, publíquese, cúmplase e insértese en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado Ponente

EDUARDO CIFUENTES MUÑOZ

Magistrado

CARLOS GAVIRIA DIAZ

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 T – 468/96 M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

2 M.P.José Gregorio Hernández Galindo.