

Sentencia T-757/03

DERECHO AL TRABAJO-Casos en que procede la tutela

CONFLICTO LABORAL-Casos en que procede la tutela

La Corte ha admitido que ante la existencia de circunstancias excepcionales la acción de tutela es procedente para resolver conflictos laborales siempre que se reúnan las siguientes condiciones: i) que se trate de la protección de un derecho fundamental; ii) que la amenaza o la lesión del derecho fundamental pueda ser verificada por el juez de tutela, y, iii) que el derecho amenazado no pueda ser salvaguardado integralmente mediante el mecanismo ordinario existente. En lo que hace relación en particular al derecho a la igualdad en materia salarial, debe indicarse que éste está consagrado de manera explícita, en el artículo 143 del CST. Lo anterior no impide sin embargo afirmar, que tal estipulación se deriva a su vez del principio constitucional de la igualdad establecido en el artículo 13 de la C.P., según el cual todas las personas merecen ser tratadas con igual consideración y respeto.

DERECHO A LA IGUALDAD Y DERECHO AL TRABAJO-Igualdad salarial

En lo que hace relación a la valoración de la igualdad en el específico caso de un contrato de trabajo, cabe precisar que corresponde al juez constitucional estudiar primero, las circunstancias particulares del asunto sometido a consideración, para definir si en realidad, existe un trato discriminatorio, respecto de personas que se encuentran en las mismas circunstancias de hecho, que no encuentra justificación alguna o que tiene por finalidad afectar el ejercicio pleno de los derechos individuales de los trabajadores. Acreditado el hecho, corresponde al juez de conocimiento indagar sobre si existen razones que puedan justificar el trato diferenciado, así como también debe verificar si se encuentra vulnerado algún derecho fundamental del accionante, pues para que proceda la acción de tutela, se requiere que se aporte al expediente prueba suficiente sobre la vulneración o amenaza del derecho fundamental que se alega como violado, de lo contrario, ante la inexistencia de una prueba que demuestre fehacientemente la existencia de un trato discriminatorio, el juez constitucional tendrá que negar el amparo solicitado.

DERECHO A LA IGUALDAD-No se probó violación por no asignación de turnos laborales los domingos

El derecho fundamental a la igualdad, establecido por la Constitución Política, no busca o no pretende, que se genere una igualdad matemática y ciega ante las diferentes situaciones que surgen en la vida real, pues la igualdad a la que se refiere la Constitución es una igualdad de trato ante la ley. Recuérdese además, que en todos los casos en los cuales la Corte ha admitido la intervención del juez constitucional para la protección de los derechos fundamentales a la igualdad han quedado plenamente demostradas, mediante pruebas y documentales incontrovertibles, las políticas discriminatorias de las respectivas empresas en relación a algunos de sus trabajadores. Así las cosas, resulta claro que en el presente caso, no es posible verificar que existan los elementos necesarios para adelantar el juicio constitucional de igualdad solicitado por la actora, como tampoco aparece comprobado que exista la amenaza de un perjuicio iusfundamental irremediable, que haga necesario un fallo provisional para proteger algún derecho fundamental de una amenaza inminente.

Referencia: expediente T-734. 806

Acciones de tutela instaurada por Cecilia Parra de Gómez contra la CLINICA BUCARAMANGA CENTRO MEDICO DANIEL PERALTA S.A.,

Magistrado Ponente:

Dr. ALVARO TAFUR GALVIS

Bogotá, D.C., veintiocho (28) de agosto de dos mil tres (2003).

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados Jaime Araujo Rentería, Clara Inés Vargas Hernández y Alvaro Tafur Galvis, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente

SENTENCIA

en el proceso de revisión de los fallos adoptados por el Juzgado Segundo Penal Municipal de Bucaramanga y por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de la misma ciudad, dentro de la acción de tutela instaurada, por Cecilia Parra de Gómez contra la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A.

I. ANTECEDENTES

La señora Cecilia Parra de Gómez, interpone acción de tutela contra la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A., por la violación de los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas, los cuales encuentra vulnerados con la decisión de la entidad accionada de no programarle turnos de trabajo en días dominicales.

1. Hechos:

1.1 Narra la accionante que ingresó al servicio de la Clínica Bucaramanga, el día 16 de junio de 1982, mediante contrato de trabajo a término indefinido, para desempeñar labores de auxiliar de enfermería.

1.2 Sostiene que desde la fecha de su ingreso y hasta el 31 de diciembre de 2002, la entidad accionada le había programado turnos para laborar en dominicales.

1.3 Precisa que en la Clínica laboran 80 enfermeras, pertenecientes al Departamento de Enfermería y que de todas ellas, solamente a las señoras Cecilia Carranza, Ana Francisca Jerez y a la tutelante, no le programaron turnos dominicales para el primer trimestre de este año, pues al resto de personal, es decir a las otras 77 enfermeras, si les asignaron labores el día domingo, ya sea en la mañana, en la tarde o en la noche.

1.5 Indica que conforme a la Circular número 13 de diciembre 6 de 2002, la Jefe del Departamento de Enfermería, comunicó al personal de enfermeras los nuevos turnos para los meses de enero a marzo de 2003, correspondiéndole a ella los siguientes turnos: “el día lunes la noche, esto es, de 7:00 p.m. a 7:00 a.m. del día siguiente; el martes se descansa de la jornada nocturna; el miércoles de 7: 00 a.m. a 7:p.m. ; el jueves de 7: a.m. a 1: 00 p.m .; el viernes de 7:00 a.m. a 7,:p.m.; y el sábado de 7:00 a.m. a 1:00 P.M., para completar las cuarenta y ocho horas semanales. En domingo figuro en salida.”

1.6 Afirma que entre las razones que adujo la señora Vivian Mancilla, para no asignarles los turnos dominicales a la actora y a las señoras Cecilia Carranza y Ana Francisca Jerez, es la de estar próximas a pensionarse, argumento que no encuentra razonable y menos aún en su caso, si se tiene en cuenta que existen aproximadamente otras 15 personas que cumplen los 55 años de edad antes que ella, quien solo los cumple hasta el 13

de febrero de 2004.

1.7 Por tanto, la señora Parra de Gómez considera que la decisión de la Clínica de no asignarle turnos los domingos es arbitraria, injusta e inequitativa, pues obtuvo una buena calificación en su desempeño, por lo que atribuye entonces, la no asignación de los mismos al hecho de que declaró como testigo ante el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de Bucaramanga, en un juicio laboral que contra la empresa instauró otra compañera de trabajo, así como por no haber prosperado un proceso disciplinario que se adelantó en su contra, el cual según aduce solo buscaba su despido.

1.8 Precisa que en busca de solucionar su problema acudió ante diferentes funcionarios de la entidad accionada, directamente y a través del sindicato sin encontrar ninguna respuesta a su pretensión.

1.9 Por último señala, que con tal decisión, se afecta gravemente su situación salarial, dado que esto le genera una reducción de sus ingresos en relación con el salario mensual, prima de servicios, monto de cesantías, y el valor de los aportes para su pensión de vejez, que es madre cabeza de familia, que tiene un hijo universitario que depende de ella y que debe pagar cuota de hipoteca, la cual no ha podido cancelar, porque hasta la fecha la empresa no ha querido autorizar el pago de sus cesantías parciales.

2. Pruebas:

En el expediente obran entre otras, las siguientes pruebas:

2.1 Aportadas por la parte actora:

-Notas de evaluación de guías de manejo de fecha noviembre 2 de 2002.

-Circular Número 13 del 6 de diciembre de 2002, relacionada con los cambios de turnos para el primer trimestre del 2003.

-Carta de fecha 20 de diciembre de 2002, dirigida por la actora a la Jefe de Departamento de Enfermería, Señora Vivian Mancilla

-Carta de SINTRACLINICAS de fecha 14 de enero de 2003, con destino al Gerente de la Clínica

Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A.

-Carta dirigida por la actora al Doctor Omar Castellanos Chálela, Gerente de la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A, de fecha 13 de enero de 2003.

2.2 Aportadas por la entidad accionada:

-Cuadro comparativo del porcentaje ocupacional de la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A para el periodo 1998 -2002.

-Cuadro de turnos de enfermería asignados para el año 2002 y 2003.

3. Intervención de la entidad accionada

El Representante Legal de la entidad accionada niega los cargos formulados por la tutelante con fundamento en las siguientes consideraciones:

-Precisa que debido a la situación económica actual de la Clínica, no se ha podido asignar a todas las enfermeras turnos los domingos en forma coetánea, por ello en procura de buscar la igualdad de todas las empleadas, se hacen rotaciones de esa clase de trabajo a fin de proporcionarle a todas ellas de manera justa, la posibilidad de ganar los extras dominicales.

-Manifiesta que como lo demuestran los horarios de los últimos años, el trabajo en día dominical no se le ha programada en muchas ocasiones a la accionante por diversas razones como por ejemplo la baja ocupación que ha tenido la Clínica, pero igualmente se puede constatar de la información que se anexa, que durante el año 2002 en varias oportunidades sí se le programó esta clase de trabajo.

-Comenta así mismo, que en años pasados a varias personas no se les asignaron turnos los domingos, tal es el caso de los señores Leonidas Enrique Marín, Dolly Maria Olachica, Gladys Mejía Meneses de Uribe, Alix Rodríguez Bastos, Nieves Patiño Olachica, Olga Molano y Carolina Gómez

-Sostiene que la rotación de los turnos se hace indiscriminadamente y casualmente este año no se le asignaron turnos en domingos a la tutelante y a las señoras Cecilia Carranza y Ana Francisca Jerez en razón a que, por compensación hubo que otorgarle turnos a otras

personas a las que no se le había otorgado en épocas anteriores.

- Indica que con esta distribución de turnos, no se le está violando ningún derecho a la trabajadora, es más se le está reconociendo su descanso dominical tal como lo ordena la ley y su jornada laboral sigue siendo de 48 horas a la semana.

-Informa que la racionalización del trabajo en dominicales y festivos se viene realizando desde hace aproximadamente ocho (8) años, en razón a la crisis financiera que viene afrontando la Clínica desde esa época, agravada por la situación creada a partir de la ley 100 de 1993, que los obligó a racionalizar el servicio en días domingos, por los altísimos costos laborales que implican.

-Como sustento de lo afirmado, indica además, que la asignación de dominicales en el servicio de cirugía, obedece a las necesidades de ese servicio, es decir que si se ha programado una cirugía para ese día, se programan también turnos de auxiliares de enfermería para que laboren en ese domingo; pero si no es necesario programar cirugías en días domingos, no se programan turnos de enfermería en el servicio.

-Igual sucede con los demás servicios como hospitalización, donde dependiendo de la ocupación se asigna el trabajo dominical para el personal auxiliar.

-Señala que la ocupación de la Clínica tiende a disminuir en los fines de semana hasta el punto, que muchas veces hay que cerrar pisos completos de hospitalización para racionalizar los gastos.

-Manifiesta que no entiende, qué tienen que ver en el presente caso las señoras Cecilia Carranza y Ana Francisca Jerez, pues la tutela se interpuso exclusivamente en beneficio de la señora Parra de Gómez, sin embargo aclara, que el argumento que se esgrime, según el cual, la no asignación de turnos dominicales es porque están próximas a jubilarse es falso y para ello da como ejemplo que en el año 2002 a los señores Leonidas Enrique Marín (32 años), Dolly María Olachica (41 años); Alix Rodríguez (47 años), no se le asignaron turnos en dominicales.

-Así mismo aduce que no es cierto que la jefe de enfermería señora Vivian Mancilla Jiménez, haya tomado decisiones arbitrarias frente a la tutelante, como tampoco es cierto que ésta se

haya caracterizado por el respeto y el buen trato al personal de la Clínica, pues la señora Cecilia de Parra maneja muy malas relaciones con sus compañeros de trabajo y tuvo problemas con la Junta Directiva de la Cooperativa de Trabajadores de Clínicas y Hospitales "COOTRACLINICASH."

-En lo que hace relación a la calificación de cinco (5) sobre cinco (5) que obtuvo la tutelante en la evaluación de guías de manejo en enfermería, manifiesta que esta evaluación no es un procedimiento de prelación o de castigo para las auxiliares de enfermería, ya que se trata de un requisito de obligatorio cumplimiento según lo estipulado en el Decreto No 2309 de 2002 y la Resolución No 1439 del mismo año.

-De otra parte informa que a la accionante no se le desmejora su promedio salarial, pues le fue asignado como ella misma lo corrobora, turnos nocturnos en donde tiene 11 horas con derecho a recibir recargos nocturnos, lo que implica una mejora en su sueldo básico.

-Precisa además, que no es cierto que en épocas anteriores a lo que va corrido del 2003, la empleada haya laborado en forma continua en dominicales, en razón a que estos trabajos siempre han dependido de la ocupación de la clínica, de las necesidades de los servicios y en razón al principio de igualdad de los trabajadores, se han rotado los puestos y los turnos a efectos de que todos puedan acceder a ese beneficio.

-Recuerda que para determinar el monto de la pensión de vejez de la demandante, se van a tener en cuenta los promedios de los últimos 10 años del servicio y que el trabajo en días domingos y festivos y las horas extras son anexos al salario y que un trabajador no puede afirmar que se le disminuye su condición salarial solamente porque no se le permite laborar los domingos, ya que dicha prerrogativas es opcional en el derecho laboral y si se deja que la actora siempre trabajara en días domingo se estaría vulnerando el derecho que tienen otros trabajadores de ir rotando en esos días.

-Por último afirma, que la Clínica sí ha recibido quejas por parte de los pacientes que son atendidos por la tutelante, como es el caso específico del llamamiento a descargos el día 21 de octubre del año 2002, el que obedeció al hecho de haber administrado inadecuadamente un medicamento, incumpliendo con los protocolos de enfermería establecidos.

4. Decisiones Judiciales que se revisan.

4.1 Fallo de primera instancia.

El Juzgado Segundo Penal Municipal de Bucaramanga en providencia del 10 de febrero del año en curso, precisa que la programación de turnos dominicales en la entidad accionada, para el período comprendido entre enero a marzo de 2003 compete distribuirlos a la Jefe de Enfermería, según criterios técnicos de racionalidad, uso y ocupación de la Clínica.

Considera que no existe ningún criterio judicial que permita al Juez de Tutela, inmiscuirse en la administración del personal de una entidad privada como es la accionada, pues se estarían desempeñando funciones vedadas para el operador de justicia.

Precisa que como se desprende de las pruebas que obran en el expediente, la accionante ejerce su profesión de enfermera auxiliar en la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A. y aunque hayan discusiones sobre su desempeño en el trabajo, ha sido respetada en el cargo y se le han pagado sus salarios y prestaciones, pese a la crisis económica que viene padeciendo el sector salud a partir de la expedición de la ley 100 de 1993.

De tal manera estima, que para el caso no se evidencia una amenaza o violación del derecho al trabajo en condiciones dignas y justas, ni un trato desigual o arbitrariedad por parte del patrono en la programación de los turnos.

Sostiene además, que en los trabajos pueden existir algunos funcionarios que sean más expertos en realizar algunas tareas, y por ello, son llamados a desempeñar determinado cargo en el momento que se les requiera y que corresponde al patrón en su condición de administrador de personal, saber cuales son los servicios requeridos para que la empresa funcione y produzca los resultados deseados dentro de una planta de personal superior a 80 trabajadores de enfermería y que tampoco se ha vulnerado el derecho de igualdad de la actora al hacerse la rotación de turnos, pues siempre se le ha garantizado su contrato de trabajo y se le han cubierto sus salarios y prestaciones sociales.

Al referirse en particular a la programación de turnos de enfermería en el primer trimestre de 2003 y a los argumentos esgrimidos por la actora, según los cuales la decisión se tomó por su posición personal frente a la Jefe de Enfermería, la imposibilidad de cumplirse un proceso disciplinario en su contra, la cercanía de su edad para jubilación y el hecho de haber

concurrido como testigo en un proceso laboral en que eran partes la empresa accionada y una compañera, el juzgado de instancia advierte, que de lo probado en el expediente, aparece que existen contradicciones y apreciaciones muy personales de la accionante, sobre las supuestas afirmaciones sacadas de contexto y pronunciadas por la Jefe de Enfermería, lo que demuestra las dificultades de comunicación y motivaron las acusación de discriminación hacia ella, las cuales no cuentan con respaldo probatorio.

Para concluir manifiesta, que el hecho de que no trabaje la señora Gómez el día domingo, no significa que el patrono le haya disminuido el salario y en relación con el pago del avance de cesantías que menciona la actora en su demanda, señala que no compete al Juez de tutela resolver sobre el asunto, no obstante resalta una serie de inconsistencias y contradicciones en que incurre la actora, tanto en la declaración de su domicilio, como en la inversión de las cesantías, así como en las referencias familiares acerca de su condición de cabeza de familia, cuando está casada con el señor Hernán Gómez.

4.2 Fallo segunda instancia.

El Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Bucaramanga en decisión adoptada el día 26 de marzo de 2003, estima que si bien dentro del expediente está establecido que existe una exclusión de la enfermera accionante en lo pertinente a los turnos dominicales asignados para el primer trimestre de este año, ello no obedece a otra razón diferente que la disponibilidad de la administración de recurso humano, lo que le permite determinar según las necesidades del servicio y el número de enfermeras la distribución y asignación de los turnos dominicales.

Señala además que no toda diferencia en el trato constituye una discriminación, pues si la diferencia obedece a circunstancias diversas razonables -como lo es la asignación de turnos dominicales-, la diferencia salarial que consecuentemente se ocasiona con dicha distribución, no puede calificarse como discriminatoria, pues tiene como fundamento la disponibilidad del servicio que efectúa la administración de recurso humano.

Sostiene que en el caso bajo estudio las enfermeras adscritas a la Clínica Bucaramanga tienen, en términos generales, la misma carga laboral, a excepción de los turnos dominicales, que si bien representan para la actora una disminución de su salario, sin embargo tal decisión, no implica que se muten las condiciones laborales, ni que se la desmejore

sustancialmente, razón por la cual, no resulta factible que se protejan los derechos fundamentales invocados, cuando estos no han sido transgredidos, pues no se puede afirmar que se está transgrediendo el principio de igualdad o el trabajo en condiciones dignas y justas, ya que dentro de la órbita de competencia de la administración de recurso humano de la entidad accionada, podía disponer que una y otra enfermera prestara los turnos dominicales y en tal medida resuelve confirmar el fallo de primera instancia.

II CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS

1. Competencia.

La Corte Constitucional es competente para revisar las sentencias de instancia referidos, según los artículos 86 y 241 de la Carta Política; corresponde a la Sala Cuarta de Revisión proferir el fallo respectivo, de acuerdo con el reglamento interno, el auto de la Sala de Selección Número Cinco del 23 de mayo de 2003.

2. Materia sujeta a examen.

En el presente asunto la accionante solicita que se le tutelen los derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas, y en tal sentido pretende que se le ordene al Gerente de la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A., que le asigne labores en los turnos del Departamento de Enfermería los días domingos, en las mismas condiciones de tiempo y frecuencia que el resto de personal de auxiliares de enfermería.

Debe entonces la Sala entrar a analizar, si le asiste razón a la actora, cuando afirma que la entidad accionada al no asignarle para el primer trimestre del año en curso turnos los domingos, le ha vulnerado sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo en condiciones dignas y justas, pues le ha creado condiciones de trabajo diferentes al resto del personal de enfermería de la Clínica, lo que además le acarrea en su concepto, consecuencias graves en materia de ingresos salariales.

3. Improcedencia en general de la acción de tutela, para tratar asuntos en materia laboral.

Esta Corporación¹ ha sostenido, de manera reiterada, que el mecanismo constitucional de protección de los derechos fundamentales resulta en principio improcedente para resolver

las controversias que surgen con ocasión de las relaciones laborales, porque el ordenamiento jurídico cuenta con mecanismos ordinarios eficaces para el restablecimiento de tales derechos.

Lo anterior tiene como fundamento, lo establecido en el inciso tercero del artículo 86 de la Constitución Política que dispone que la acción de tutela solo opera ante la ausencia de otros medios judiciales para la protección de los derechos fundamentales.

No obstante lo expresado, la Corte ha admitido que ante la existencia de circunstancias excepcionales la acción de tutela es procedente para resolver conflictos laborales siempre que se reúnan las siguientes condiciones: i) que se trate de la protección de un derecho fundamental; ii) que la amenaza o la lesión del derecho fundamental pueda ser verificada por el juez de tutela, y, iii) que el derecho amenazado no pueda ser salvaguardado integralmente mediante el mecanismo ordinario existente.

4. Consideraciones jurídicas previas en relación con el asunto bajo estudio.

4.1 Del derecho a la igualdad y al trabajo.

Sea lo primero señalar, que el principio de igualdad constituye un fundamento insustituible del ordenamiento jurídico, pues se deriva de la propia dignidad humana, que reconoce a todas las personas, sin mayores diferencias sustanciales, que son iguales y merecen la misma consideración, con independencia de la diversidad que entre ellas surge por motivos como la raza, el sexo, el color, el origen o las creencias.

En lo que hace relación en particular al derecho a la igualdad en materia salarial, debe indicarse que éste está consagrado de manera explícita, en el artículo 143 del CST. Lo anterior no impide sin embargo afirmar, que tal estipulación se deriva a su vez del principio constitucional de la igualdad establecido en el artículo 13 de la C.P., según el cual todas las personas merecen ser tratadas con igual consideración y respeto.³

4.2 De la Doctrina constitucional sobre los límites a la discrecionalidad en la administración de personal en el sector público y privado.

Ahora bien, ante la posibilidad de que se argumente que el principio constitucional de igualdad y el derecho a la no discriminación operan exclusivamente frente al Estado, pues los

particulares gozan de autonomía para definir las reglas que gobiernan sus relaciones privadas, lo que implica que pueden establecer diferencias en el trato otorgado a las personas, debe reiterar la Corte⁴ su doctrina constitucional unificada, según la cual, dentro de un Estado Social de Derecho como el nuestro, la discrecionalidad que tiene el patrón en materia laboral no es ilimitada, así se trate tanto del sector oficial como del privado.

En efecto, sobre el particular dijo esta Corporación en la Sentencia SU-519/97, lo siguiente:

“El patrono -oficial o privado- no puede hoy tomar al trabajador apenas como un factor de producción, lo que sería humillante e implicaría una concepción inconstitucional consistente en la pura explotación de la persona. Ha de reconocerle su individualidad y tener en cuenta el respeto que demandan su naturaleza y necesidades. Debe comprender, asimismo, que de la persona del trabajador dependen otras y que cada acto que lo involucra, en bien o en mal, repercute necesariamente en su familia. (..)(..)

“De ello se desprende que toda medida que afecte las condiciones de trabajo, en especial si tiende a modificarlas, debe ser considerada y sometida a previo análisis sobre la base insustituible del factor humano y de las circunstancias en medio de las cuales actúa.

“Aquí debe decirse que los poderes discrecionales, con frecuencia invocados en el manejo de personal y que tienen origen en la ley, no pueden ser absolutos si se los mira desde la perspectiva constitucional. Han de ejercerse sobre una base que, de suyo, los limita: la del artículo 25 de la Constitución que garantiza unas condiciones dignas y justas por fuera de las cuales nadie está obligado a trabajar.

“El jus variandi no es absoluto. Está limitado, ante todo, por la norma constitucional que exige para el trabajo condiciones dignas y justas (art. 25 C.N.), así como por los principios mínimos fundamentales señalados por el artículo 53 de la Carta en lo que concierne al estatuto del trabajo.”

De lo expresado se desprende entonces, que la extensión del principio constitucional de igualdad (art. 13 C.P.) al ámbito laboral, implica necesariamente una disminución de la

autonomía del empleador, en lo que hace relación a la definición de las condiciones de trabajo y al trato que debe otorgarse a los trabajadores.

Por lo tanto, deben rechazarse las conductas discriminatorias de los patronos o de los funcionarios que los representen, que se fundamente en preferencias personales y subjetivas para establecer tratos diferentes entre sus trabajadores, más aún si la actividad que realiza se puede catalogar de interés público.

En igual sentido puede afirmarse además, que no sólo está proscrita la diferenciación salarial en razón de alguno de los criterios sospechosos contenidos en el artículo 13 Superior - sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica -, sino que se prohíbe también toda diferenciación que no pueda ser razonablemente justificada,⁵ en razón a que el trabajador debe ser valorado conforme al principio constitucional, según el cual, todas las personas merecen ser tratadas con la misma consideración y respeto como garantía de la igual dignidad de todos los seres humanos.

Tales apreciaciones encuentran igualmente sustento en la ostensible desigualdad que existe entre el empleador y el trabajador para definir las condiciones de trabajo o para asegurar a éste último que reciba un trato acorde a su dignidad; así como también en consideración a que la función del trabajo como proceso de realización del hombre en sociedad y medio para que el trabajador y su familia puedan tener un nivel de vida decoroso, llevó al Estado a reconocer y extender la aplicación del principio de igualdad al ámbito laboral y, en consecuencia, a limitar el alcance de la autonomía de la voluntad del empleador.⁶

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

En este punto cabe precisar, que la Corte Constitucional ha sostenido en varios de sus fallos,⁷ que de conformidad con el artículo 86 de la Constitución Política, la tutela procede contra particulares de manera excepcional cuando se demuestre el estado de subordinación de la parte actora frente a la parte demandada, la cual presuntamente ha violado sus derechos fundamentales.

Al respecto en la Sentencia T-172 de 1997,⁸ se señaló 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 el asunto bajo estudio, esta condición de subordinación se hace evidente ante el hecho de que la actora es empleada de la Clínica demandada. Por lo tanto, desde este aspecto la tutela resulta procedente.

Ahora bien, tomando en consideración lo manifestado anteriormente, procede la Sala a analizar si, en el presente caso, se reúnen las condiciones necesarias para conceder el amparo de tutela solicitado por la actora.

5. Análisis del caso concreto.

De conformidad con lo expresado anteriormente, lo primero que debe resaltar la Sala, es que la existencia de una diferenciación salarial entre dos o más trabajadores que, en principio se encuentran en similares condiciones, debe fundarse en una justificación objetiva y razonable, so pena de vulnerar el derecho fundamental de todos los trabajadores a ser tratados con igual consideración y respeto por el empleador (CP art. 13).

Esto en razón a que se considera, que todo acto de discriminación sea salarial o de trato, que tenga como causa o sustento preferencias personales, privilegios subjetivos o meros caprichos del funcionario de turno viola el derecho a la igualdad de los trabajadores y el artículo 53 Superior, pues ofenden la dignidad de los trabajadores.⁹

Ahora bien en lo que hace relación a la valoración de la igualdad en el específico caso de un contrato de trabajo, cabe precisar que corresponde al juez constitucional estudiar primero, las circunstancias particulares del asunto sometido a consideración, para definir si en realidad, existe un trato discriminatorio, respecto de personas que se encuentran en las mismas circunstancias de hecho, que no encuentra justificación alguna o que tiene por finalidad afectar el ejercicio pleno de los derechos individuales de los trabajadores.¹⁰

Acreditado el hecho, corresponde al juez de conocimiento indagar sobre si existen razones que puedan justificar el trato diferenciado,¹¹ así como también debe verificar si se encuentra vulnerado algún derecho fundamental del accionante, pues para que proceda la acción de tutela, se requiere que se aporte al expediente prueba suficiente sobre la vulneración o amenaza del derecho fundamental que se alega como violado, de lo contrario, ante la inexistencia de una prueba que demuestre fehacientemente la existencia de un trato discriminatorio, el juez constitucional tendrá que negar el amparo solicitado.

Lo anterior no implica sin embargo, que con tal decisión se impida que las partes acudan al proceso ordinario de manera tal que, previas las garantías del debido proceso y la práctica de la totalidad de las pruebas conducentes, el fallador natural adopte la decisión que corresponda.

Con fundamento en lo señalado entra la Sala a verificar la concurrencia de las condiciones mencionadas en el asunto sub exámine.

-Del material probatorio que obra en el expediente se deduce que para el caso concreto no puede hablarse de que exista una discriminación de trato que pueda catalogarse de injusta entre la demandante y las demás auxiliares de enfermería a quienes se les asignaron turnos dominicales para el primer trimestre de la presente año.

-Tal apreciación se hace porque de las pruebas que obran en el expediente no se puede establecer que la no asignación de turnos a la actora, obedezca a una decisión arbitraria o al capricho o voluntad de quien imparte las reglas, pues de acuerdo con los argumentos esgrimidos por la entidad accionada tal decisión se basó en consideraciones que tienen una justificación objetiva y razonable.

-Además en el presente caso no está demostrado que exista una política discriminatoria en contra de la Señora Parra de Gómez, así como tampoco se acreditó que la remuneración real de la actora, sea inferior a la de los demás compañeros de trabajo que realizan funciones de enfermería, para tal efecto debe tenerse en cuenta que la demandante en oportunidades recientes ha gozado de la asignación de turnos dominicales, así como también se le ha venido asignando horarios en las noches que la hacen acreedora al recargo nocturno.

De otra parte cabe señalar, que en lo relativo a la apreciación de la actora de que la

asignación de turnos dominicales en la Clínica Bucaramanga, tienen que ver con la condición de estar el trabajador próximo a jubilarse se encuentra desvirtuada, pues tal como aparece demostrado, además de las tres (3) personas que aduce la demandante están próximas a jubilarse, existen otras personas¹² a las que no obstante esa condición se les asignó turno los domingos; igualmente quedó acreditado que el criterio adoptado para la asignación de los turnos los domingos es permitir que se rote el beneficio entre todos los trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio, lo que se encuentra razonable; de igual manera se aportaron pruebas donde aparece que a personas que no están próximas a jubilarse, muchas veces tampoco se les asignó turnos los domingos, inclusive aparece que a la propia demandante, no siempre se le han asignado los turnos dominicales que reclama.

En este punto debe señalarse que el derecho fundamental a la igualdad, establecido por la Constitución Política, no busca o no pretende, que se genere una igualdad matemática y ciega ante las diferentes situaciones que surgen en la vida real, pues la igualdad a la que se refiere la Constitución es una igualdad de trato ante la ley.

Aparte de lo anterior recuérdese además, que en todos los casos en los cuales la Corte ha admitido la intervención del juez constitucional para la protección de los derechos fundamentales a la igualdad han quedado plenamente demostradas, mediante pruebas y documentales incontrovertibles, las políticas discriminatorias de las respectivas empresas en relación a algunos de sus trabajadores.

Así las cosas, resulta claro que en el presente caso, no es posible verificar que existan los elementos necesarios para adelantar el juicio constitucional de igualdad solicitado por la actora, como tampoco aparece comprobado que exista la amenaza de un perjuicio iusfundamental irremediable, que haga necesario un fallo provisional para proteger algún derecho fundamental de una amenaza inminente.

En tales condiciones y en aplicación del derecho fundamental al debido proceso, del cual son titulares las partes trabadas en la presente litis judicial, la Corte debe negar el amparo, pues como lo ha manifestado esta Corporación en ocasiones anteriores, cuando exista otro medio de defensa judicial y sea imposible demostrar, en el curso del proceso de tutela, la vulneración de los derechos fundamentales que se aducen como vulnerados, el juez constitucional debe abstenerse de proferir orden alguna y remitir la resolución del pleito

planteado al juez natural mediante los procesos y trámites que para el efecto haya establecido el legislador.

III. DECISION

R E S U E L V E

Primero.- CONFIRMAR, por las razones que han sido expuestas en esta providencia, el fallo proferido el día 26 de marzo de 2003 por el Juzgado Cuarto Penal del Circuito de Bucaramanga dentro de la acción de tutela instaurada por la Señora Cecilia Parra de Gómez contra la Clínica Bucaramanga Centro Médico Daniel Peralta S.A., mediante el cual se denegó el amparo de los derechos fundamentales de la accionante.

Segundo.- Por Secretaría líbrese la comunicación prevista en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1.991.

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

ALVARO TAFUR GALVIS

Magistrado Ponente

JAIME ARAUJO RENTERIA

Magistrado

CLARA INES VARGAS HERNANDEZ

Magistrada

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

1 Sentencia T-135/02 MP Alvaro Tafur Galvis.

2 Ver art. 143 del C. S. T., art. 2º del Convenio 111 de la OIT

3 En este sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias T-102/95 (MP Alejandro Martínez Caballero); T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz); T-79/95 (MP Alejandro Martínez caballero); SU- 519/97 (MP José Gregorio Hernández Galindo); T-664/94 (MP Fabio Morón Díaz).

4 Sentencia SU-519/97

5 En el mismo sentido se había manifestado esta Corporación al señalar: “Los motivos de discriminación anotados no excluyen otros posibles que puedan dar lugar a un trato infundado. Los textos internacionales, así como la Constitución Colombiana en su artículo 13, tienen un propósito enunciativo y no taxativo. Esta interpretación es, además, la única compatible con el postulado de la efectividad de los derechos consagrado en la constitución política y con los instrumentos internacionales de protección de los Derechos Humanos, en los cuales se prohíbe la discriminación por razones de color, raza, sexo, idioma, religión opinión, (...) y por cualquier otra condición.” Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

6 A este respecto la Corte ya había indicado: “2.1. El proceso de constitucionalización de los derechos laborales tuvo lugar en el primer cuatrienio del siglo XX, como una consecuencia directa de la adopción del concepto de Estado social de derecho. Es así cómo la constitución de Querétaro de 1917 consagra protecciones generales y específicas sobre salario, libertad sindical, derecho de huelga, etc. Poco después la constitución de Weimar (1919) – modelo de las constituciones europeas de la posguerra – se refiere al trabajo en términos de factor esencial de la vida económica y política del país, lo cual se manifiesta en la adopción de compromisos estatales claros y efectivos en favor de la clase trabajadora. 2.2. La adopción constitucional del Estado social en materia laboral es un tema generalizado en todas las constituciones occidentales (entre las que se destacan la Constitución italiana de 1947, en cuyo artículo primero se dice que “Italia es un estado fundado en el trabajo”; la constitución francesa de 1958, portuguesa de 1976 y española de 1978) y en los documentos internacionales de protección de los derechos humanos.” Sentencia T-230/94 (MP Eduardo Cifuentes Muñoz).

7 Ver Sentencias T-707 y T-790 de 1998

8 M. P. Vladimiro Naranjo Mesa

9 Reiterativa ha sido la posición de la Corte Constitucional en la protección especial que merece el derecho fundamental al trabajo – consagrado en el artículo 25 de la C.P. – en cuanto dicho derecho posee dos características fundamentales cuales son la dignidad y la justicia. Al respecto vale la pena citar lo señalado por esta misma Corporación en la Sentencia T-273 del 3 de junio de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, que 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. “(...)

Posteriormente, esta misma Corporación en sentencia de unificación SU-519 de 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.

10 Como lo ha indicado esta Corporación en diferentes oportunidades, para verificar la existencia de un trato diferenciado es necesario determinar, en primer lugar, si las situaciones de hecho que se comparan son realmente similares desde el punto de vista del llamado patrón de igualdad o tertium comparationis.

11 En Sentencia T-230/94 dijo la Corte:“Las condiciones laborales, si bien no se encuentran enunciadas de manera explícita dentro de las razones objeto de discriminación del artículo 13, deben tener un tratamiento similar si se tiene en cuenta la especial protección constitucional de la calidad de trabajador. 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.”

12 Al rededor de quince (15).