

ACCION DE TUTELA-Carga de la prueba

“Quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que se funda su pretensión, como quiera que es razonable sostener que quien conoce la manera exacta como se presentan los hechos y las consecuencias de los mismos, es quien padece el daño o la amenaza de afectación”.

TRATAMIENTO DIFERENCIADO-Justificación objetiva y razonable

CARGA DE LA PRUEBA-Corresponde a quien alega la vulneración o amenaza

Una vez el actor alegue los hechos y haya precisado el término de comparación, le corresponde probarlos. No obstante, ello no significa que la prueba para el amparo de los derechos fundamentales y, específicamente, del derecho a la igualdad debe provenir exclusivamente del actor, pues el juez puede decretar la práctica oficiosa de pruebas. Sin embargo, tampoco podría sostenerse que la potestad probatoria del juez invierte la carga de demostración en el juicio de igualdad, pues la oficiosidad de la prueba es un elemento de apoyo con que cuenta el juez para esclarecer los hechos y averiguar la verdad procesal, pero no puede convertirse en una carga imputable a quien debe resolver imparcialmente un problema constitucional. Por lo tanto, en principio, el funcionario judicial puede requerir pruebas cuando existen dudas razonables derivadas de los hechos y de las pruebas aportadas por las partes, pero la carga probatoria de los supuestos fácticos sigue correspondiendo a quien alega la vulneración o amenaza del derecho a la igualdad.

ACCION DE TUTELA-Improcedencia general pago de acreencias laborales

Referencia: expediente T- 282.412

Peticionario: Samuel Ballén Suárez

Magistrado Ponente:

Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Santa Fe de Bogotá, cinco (5) de julio de dos mil (2000)

La Sala Sexta de Revisión de la Corte Constitucional, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido Sentencia en la acción de tutela interpuesta, mediante apoderado, por Samuel Ballén Suárez contra la Entidad Cooperativa Ltda. FEBOR.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos

- El accionante se vinculó laboralmente a la entidad accionada el 17 de noviembre de 1987. En la actualidad desempeña el cargo de técnico de procesados.

- Afirma el actor que, en los últimos años, su salario decreció con relación al ingreso de sus compañeros que ocupan el mismo cargo, desempeñan idénticas funciones y tienen la misma preparación académica, lo cual “obedece a que ellos se cambiaron a la Ley 50/90 y el accionante no, pues el no puede renunciar a sus derechos adquiridos por virtud de la ley...”.

- El peticionario informa que la discriminación en la empresa accionada, originada en su negativa al cambio de régimen de cesantías, es tan evidente que no ha podido ascender ni le han autorizado la capacitación en cursos relacionados con su área, mientras que sus compañeros han contado con el permiso de la empresa para estudiar en horas laborales.

- Finalmente, el actor sostiene que no es posible “medir” su rendimiento “en relación con otros técnicos de procesados, pues en la actualidad responde por la producción de pan en la sucursal de Kennedy”, así como tampoco “no se puede medir ni comparar con otros compañeros del accionante, pues las funciones de ellos son las mismas a donde sean trasladados”

2. Las solicitudes

El accionante afirma que la entidad accionada transgrede sus derechos a la igualdad, trabajo y libre desarrollo de la personalidad. Por ello, solicita que el juez constitucional ordene su nivelación salarial, la cual deberá ser “igual al que en el momento de la presente acción de tutela devengue en ese mismo cargo el mayor salario” y, deberá pagarse desde el momento en que se presentó dicha diferencia. Así mismo, solicita la indexación de dichas sumas, el pago de la “prima de calor”, por cuanto desempeña un cargo “al que permanentemente está expuesto al calor y sin protección alguna”

3. Sentencias objeto de revisión

4.1. La primera instancia correspondió a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá, quien mediante providencia del 12 de noviembre de 1999, decidió negar el amparo solicitado. Según su criterio, la discusión que origina la presente acción debe ventilarse en la justicia ordinaria laboral, puesto que los derechos cuya protección se requiere no tienen rango constitucional sino que son derechos legales, derivados de un contrato de trabajo.

4.2. En segunda instancia, conoció la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, quien mediante sentencia del 7 de diciembre de 1999, confirmó la decisión apelada. El Ad quem consideró que el carácter residual y subsidiario de la tutela, exige que la presente acción sea declarada improcedente, como quiera que los derechos de rango legal que aquí se discuten deben ser resueltos por la jurisdicción ordinaria laboral y no por la jurisdicción constitucional.

II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1. A través de apoderado, el actor afirma que no se acogió al sistema de cesantías de la Ley 50 de 1990, por lo que la empresa donde trabaja inició actos discriminatorios contra él. Dice el peticionario, que la accionada no aumentó sus salarios en la misma proporción que los de sus compañeros que si se rigen por esa normatividad. Por ello, el actor solicita el reajuste en su salario, la indexación y el pago de la “prima de calor”. A su turno, los jueces de instancia niegan el amparo solicitado, como quiera que la tutela no es el mecanismo judicial idóneo para discutir controversias de rango legal, por lo que el actor debe acudir a la justicia ordinaria laboral.

2. En el expediente y en los antecedentes de esta sentencia, puede observarse que la solicitud de amparo de los derechos del actor tiene como único fundamento su afirmación, pues no sólo no existen pruebas que apoyen la pretensión sino que el actor no aporta datos concretos que le permitan al juez constitucional evidenciar la vulneración del derecho a la igualdad. Por consiguiente, lo primero que la Sala deberá analizar es quién tiene la carga probatoria en el juicio de igualdad.

Carga de la prueba en el juicio de igualdad

3. El derecho a la igualdad¹, en cualquiera de sus tres facetas, ya como generalidad, como diferenciación o como equiparación, antepone la existencia de dos o más personas o cosas a comparar. Por ende, éste es un derecho típicamente relacional que “supone la relación de semejanza proporcional del uno con el otro”². Así las cosas, el trato jurídico igual para los iguales y diferente para los desiguales debe analizarse siempre en el plano fáctico y a partir de un mismo término de comparación, pues es perfectamente posible que existan dos hechos iguales en un aspecto y disímiles en otro, por lo que no siempre deben ser tratados jurídicamente igual. En otras palabras, dos situaciones pueden ser fácticamente iguales en relación con un criterio, sin que ello signifique que deban ser tratadas jurídicamente de la misma forma.

En este contexto, la aplicación de la igualdad supone no sólo un análisis sustantivo de su contenido sino un estudio procesal, en tanto y cuanto es necesario probar los hechos y los supuestos que pretenden satisfacer el derecho que se invoca. Sin embargo, aquí surge un interrogante: ¿en los juicios de igualdad, quién debe alegar y probar el trato disímil o el trato similar?

Por su parte, la carga de demostración se refiere a la necesidad de probar la situación fáctica, puesto que “*facta non praesummuntur, sed probantur*”. Así pues, los hechos que originan la diferencia o aquella actuación idéntica que pretende se aplique no puede suponerse sino que debe demostrarse. En este sentido, esta Sala ha sostenido que “quien pretende la protección judicial de un derecho fundamental debe demostrar los supuestos fácticos en que se funda su pretensión, como quiera que es razonable sostener que quien conoce la manera exacta como se presentan los hechos y las consecuencias de los mismos, es quien padece el daño o la amenaza de afectación”⁴. De igual manera, en otro pronunciamiento esta Corporación expresó:

“La acción de tutela cabe únicamente cuando existe el hecho cierto, indiscutible y probado de una violación al derecho fundamental alegado por quien la ejerce, o una amenaza contra el mismo, fehaciente y concreta, cuya configuración también debe acreditarse.

No puede el juez conceder la protección pedida basándose tan solo en las afirmaciones del demandante. Por el contrario, si los hechos alegados no se prueban de modo claro y convincente, su deber es negarla, por cuanto, así planteadas las cosas, no tiene lugar ni

justificación”⁵

Específicamente en el tema de igualdad, la Corte dijo que para que “proceda la acción de tutela, como garantía del derecho a la igualdad, se requiere que el actor, además de demostrar el trato diferenciado, señale y acredite, por lo menos indiciariamente, las razones por las cuales considera que se trata de una actuación discriminatoria, vale decir de un trato diferenciado que no encuentra justificación objetiva y razonable”⁶.

5. En síntesis, una vez el actor alegue los hechos y haya precisado el término de comparación, le corresponde probarlos. No obstante, ello no significa que la prueba para el amparo de los derechos fundamentales y, específicamente, del derecho a la igualdad debe provenir exclusivamente del actor, pues el juez puede decretar la práctica oficiosa de pruebas (art. 179 del Código de Procedimiento Civil y artículos 19, 21 y 32 del Decreto 2591 de 1991). Sin embargo, tampoco podría sostenerse que la potestad probatoria del juez invierte la carga de demostración en el juicio de igualdad, pues la oficiosidad de la prueba es un elemento de apoyo con que cuenta el juez para esclarecer los hechos y averiguar la verdad procesal, pero no puede convertirse en una carga imputable a quien debe resolver imparcialmente un problema constitucional. Por lo tanto, en principio, el funcionario judicial puede requerir pruebas cuando existen dudas razonables derivadas de los hechos y de las pruebas aportadas por las partes, pero la carga probatoria de los supuestos fácticos sigue correspondiendo a quien alega la vulneración o amenaza del derecho a la igualdad.

6. Ahora bien, una vez alegada y probada la existencia de un trato desigual para iguales o un trato igual para desiguales, la carga probatoria se invierte, pues ahora corresponde probar la razonabilidad y proporcionalidad del trato a quien lo otorga. En efecto, un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio cuando aquel no obedece a causas objetivas y razonables que lo justifiquen, mientras que el trato desigual es conforme a la Carta cuando la razón de la diferencia se fundamenta en criterios válidos constitucionalmente.

En cuanto a la diferencia de trato entre trabajadores, esta Corporación⁷ ha sostenido que corresponde al empleador la prueba de la justificación del trato disímil, pues sólo si logra demostrar la razonabilidad y proporcionalidad del trato diferente entre trabajadores, se excluye la discriminación. Al respecto, esta Sala dijo:

“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.” 8

7. De lo anteriormente expuesto se colige que si bien el actor alegó la discriminación, no cumplió con el deber procesal de demostrar, aunque sea sumariamente, la existencia de un trato diferente, pues en el expediente no existen mínimos elementos fácticos que le permitan al juez constitucional comparar la situación del actor con otros trabajadores. En efecto, no se tiene claridad con que operarios se compara, puesto que el apoderado del actor alega trato diferente con otros técnicos de procesados, pero al mismo tiempo afirma que “al accionante no se lo puede medir mayor o menor rendimiento en relación con otros técnicos de procesados”, así como tampoco “no se puede medir ni comparar con otros compañeros del accionante, pues las funciones de ellos son las mismas a donde sean trasladados”.

De igual manera, no está claro en el expediente cuál es el salario del actor y cuál es el ingreso de sus compañeros cuyo trato diferente alega. Ni se aportan elementos de juicio para analizar las fechas de ingreso a la empresa de los funcionarios con los que se compara, ni el tipo de funciones que desempeñan. Por ende, la presente acción de tutela deberá negarse por ausencia de prueba de los supuestos fácticos en que se apoya la solicitud, por lo que no se encuentra probada la vulneración o amenaza del derecho fundamental a la igualdad, ello sin perjuicio de que el actor solicite y pruebe ante la jurisdicción ordinaria laboral el reconocimiento de la pretensión de nivelación salarial que alega.

Improcedencia de la acción de tutela para exigir el pago de obligaciones laborales

8. De otro lado, el actor solicita que el juez constitucional ordene el pago de la “prima de

calor”, la cual no ha sido reconocida por el empleador. Por ello, la Sala analizará si el accionado debe reconocer y pagar esa prestación.

En reiteradas oportunidades⁹, esta Corporación ha señalado que la acción de tutela no procede para resolver controversias jurídicas que surgen del incumplimiento de obligaciones laborales, pues aquellos conflictos de rango legal deben ser resueltos en la jurisdicción ordinaria competente y no en la jurisdicción constitucional. Así pues, sólo si existe compromiso de derechos fundamentales que evidencian la vulneración o amenaza del mínimo vital de una persona, la acción de tutela desplaza el mecanismo judicial ordinario para evitar la ocurrencia de un perjuicio irremediable. En síntesis, por regla general, la liquidación y pago de obligaciones laborales no puede ordenarse por el juez constitucional, pues la jurisdicción competente es la laboral o contencioso administrativa.

Pues bien, en relación con el pago de emolumentos y primas que complementan el salario, en recientes decisiones¹⁰, esta Corporación reiteró la improcedencia de la acción de tutela para el pago de obligaciones laborales cuando no se demuestra la afectación del mínimo vital del trabajador. Al respecto, la Sala Primera de Revisión de la Corte dijo:

“Analizadas las demandas, se pone de presente que en ellas los demandantes no solicitan el pago de sus salarios, sino de algunas primas que tienen el carácter de complementos salariales; de donde se deduce que la administración departamental ha cumplido sus obligaciones en relación con el pago de salarios. Tampoco se afirma por los demandantes que se les haya afectado el mínimo vital con el no pago de las primas reclamadas; ni dentro del proceso existe prueba alguna que permita a la Sala inferir que se ha afectado el referido mínimo.

La demostración de la lesión del mínimo vital es una condición necesaria para la procedencia de la acción y para que se puedan despachar favorablemente las pretensiones de los actores.

(...)

la tutela resulta ser un mecanismo inadecuado para obtener el pago de las referidas primas, dado que el incumplimiento de la administración no configura una vulneración o lesión de su mínimo vital...”¹¹

9. Así las cosas, la Sala concluye que el reconocimiento y pago de la prima de calor que solicita el actor, no prospera por vía de tutela por dos razones. En primer lugar, porque el accionante no demostró la existencia del beneficio convencional ni acreditó el cumplimiento de los requisitos para acceder a la prestación económica. En segundo lugar, porque el actor no demostró que su mínimo vital se encuentra comprometido, lo cual tampoco es posible inferir de la situación fáctica. Por el contrario, en razón a que el actor cuenta con el ingreso mensual que proviene de su salario, la Sala deduce que no existe vulneración del mínimo vital. Por lo tanto, la pretensión del actor deberá alegarse en la jurisdicción ordinaria competente.

Por estas razones, esta Sala confirmará los fallos objeto de revisión.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR el fallo proferido por la Sala Laboral de la Corte Suprema de Justicia, el 7 de diciembre de 1999, dentro de la acción de tutela interpuesta, mediante apoderado, por Samuel Ballén Suárez contra la Entidad Cooperativa Ltda. FEBOR.

Segundo.- LÍBRESE por Secretaría la comunicación de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, cúmplase e insértase en la Gaceta de la Corte Constitucional.

ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO

Magistrado

FABIO MORÓN DIAZ

Magistrado

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 La igualdad como derecho con ámbito normativo propio ha sido reconocido por esta Corporación en múltiples oportunidades, entre otras, en las sentencias T-230 de 1994, T-214 de 1995, T-624 de 1995, T-373 de 1996, T-403 de 1992 , T-422 y U-089 de 1995.

2 Sentencia T-539 de 1994. M.P. Vladimiro Naranjo Mesa.

3 Al respecto, pueden consultarse las obras de Francesco Carnelutti “Sistema de Derecho Procesal Civil”. Tomo I. Buenos Aires. 1944; de Leonardo Prieto-Castro y Ferrándiz “Tratado de Derecho Procesal Civil”. Tomo I. Pamplona. 1985; Manuel Goged Miranda “Igualdad ante la Ley y Carga Procesal” en “XI Jornadas de Estudio. El principio de igualdad en la Constitución Española. Volumen II. Dirección General del Servicio Jurídico del Estado. Madrid. 1991. Páginas 1803 y ss.

4 Sentencia T-864 de 1999. M.P. Alejandro Martínez Caballero.

5 Sentencia T-298 de 1993. M. P. José Gregorio Hernández Galindo.

6 Sentencia T-530 de 1995. M.P. Eduardo Cifuentes Muñoz.

7 Entre otras, pueden consultarse las sentencias T-601 de 1999, T-230 de 1994, T-018 de 1998 y T-361 de 1999.

8 Sentencia T-079 de 1995. M.P. Alejandro Martínez Caballero

9 Al respecto, pueden verse las sentencias T-01 de 1997, T-207 de 1997, T-223 de 1997, T-616 de 1998, T-193 de 1997 y SU-995 de 1999.

11 Sentencia T-376 de 2000 M.P. Antonio Barrera Carbonell.