COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/1075/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/1075/00
Expediente	—
Fecha	2000-08-18
Sala	Sala Sexta
Magistrado ponente	Dr ALEJANDRO
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Tratamiento Diferenciado En Pago De Salarios
- Derecho Al Trabajo En Condiciones Dignas Y Justas

Resumen del caso (según la propia sentencia)

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 Luz Amparo Bejarano Moreno contra la

Texto completo

T-1075-00 Sentencia T-1075/00 Sentencia T-1075/00 DERECHO A LA REMUNERACION/PRINCIPIO DE REMUNERACION PROPORCIONAL A LA CANTIDAD Y CALIDAD DE TRABAJO/PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL -Alcance TRATAMIENTO DIFERENCIADO EN PAGO DE SALARIOS -Justificación objetiva y razonable DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS -Protección Referencia:

expediente T-301.593 Magistrado Ponente: Dr. ALEJANDRO MARTÍNEZ CABALLERO Bogotá, diez y ocho (18) de agosto 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 Luz Amparo Bejarano Moreno contra la Entidad Cooperativa Ltda. FEBOR.

I. ANTECEDENTES 1. Hechos - La accionante se vinculó laboralmente a la entidad accionada el 20 de noviembre de 1980. En la actualidad desempeña el cargo de transcriptora de datos.

- Afirma la actora 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 anterior obedece a que los otros funcionarios "se cambiaron a la Ley 50/90 y ésta no, pues ella no puede renunciar a sus derechos adquiridos por virtud de la ley, ni renunciar a su autonomía personal y al derecho a la libertad de escoger el régimen laboral" - Manifiesta la accionante que su desempeño laboral ha sido "excelente" y que se preocupa por capacitarse, por lo que en diciembre de 1998 recibió el grado de técnico de contabilidad sistematizada. Por ello, la empresa reconoció un ajuste salarial aproximado de $7.800.

- Así mismo, la solicitud de tutela informa que la actora cumple sus funciones con "cariño y devoción", a pesar de "las condiciones infrahumanas en las que la accionante debe realizar su labor, pues su sitio de trabajo se encuentra ubicado en

el sótano de la sucursal de “FEBOR” Intercentro, al lado del basurero, cerca de la nevera donde se guardan artículos perecederos en descomposición y para cambio, y que los extractores de calor se apagan con frecuencia, motivo por el cual se encierra el calor junto con los malos olores que expiden las basuras” 2. Las solicitudes La accionante afirma que la entidad accionada transgrede sus derechos a la igualdad, trabajo, petición 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.

3. Intervención del accionado El apoderado de la Empresa FEBOR interviene para solicitar que el juez de tutela niegue el amparo impetrado. Los argumentos centrales de su intervención son:

- La pretensión de la accionante debe discutirse en la jurisdicción ordinaria laboral, como quiera que la petición conlleva “expectativas que requieren declaración judicial luego de rituado en proceso jurisdiccional ordinario” - A la demandante, al igual que a todos los trabajadores de la empresa, se les aumentó el salario en un 16.7%.

- En noviembre de 1998, la accionada celebró contrato con la empresa Gestión de Talentos Humanos para que realice “estudios sobre gestión efectiva de salarios y calificación de méritos”. Ese estudio individual estableció 15 factores que valoran de manera técnica y científica los procedimientos para “realizar la valoración profesional del cargo, eficiencia y responsabilidad de todos los trabajadores”. Con base en los factores de experiencia en el cargo, evaluación de desempeño, educación, esfuerzo, habilidades, destrezas, responsabilidad, condiciones ambientales y de riesgo; la empresa autorizó un “reajuste adicional” diferente para todos los trabajadores. Por consiguiente, el salario de la accionante no se reajustó o aumentó con base en consideraciones diferentes a las que arrojó el estudio de desempeño.

4. Pruebas que se allegan al expediente El apoderado de la accionada allega al expediente las hojas de “ejecución calificada” de varios trabajadores de la empresa, en donde se determina una serie de puntajes en cuanto a los factores de evaluación que practicó sobre cada uno de los empleados. Bajo el código 239, se presentan 14 transcriptores de datos, quienes tienen puntos diferentes en cada casilla de evaluación. En lo referente al puntaje general obtenido, al porcentaje y al aumento salarial que se propone con la reestructuración de la empresa, a partir de 1999, se encontró lo siguiente:

Nombre Puntaje Porcentaje de aumento salario Bonilla Barbosa Flor 306 0.00% 536.773 Sandoval Morales Sonia C 289 0.00% 436.236 Moreno Díaz Luz Dary 420 22.74% 539.154 Barrero Gordillo Hernan 328 0.00% 436.236 Bejarano Moreno Luz Amparo 375 8.60% 469.134 Cruz Obando Sonia 370 11.25% 469.134 Padilla Sanchez Marleny 342 1.01% 425.955 Jiménez Rodríguez Olga Rocio 370 11.25% 469.134 Peñuela Rodríguez Luz 352 5.44% 444.627 Alfonso Garzón Jose Omar 347 7.08% 444.627 Robles Ortega Miguel A 314 0.00% 415.242 Rivera Jiménez Luz Mila 320 23.37% 407.283 Moreno Monstooje Luz 326 29.02% 425.955 Cañon Cortés Luis Alejandro 288 18.71% 369.939 El manual de “clasificación de cargos” consagra que el cargo de transcriptor de datos pertenece a la categoría de actividad de ejecución semicalificada, dentro del grupo salarial 3, 4 y 5, cuyos puntajes a calificar son de 300 a 425. Las escalas salariales “fijan los límites tanto inferior como superior de salarios que Febor establecerá para cada grupo de clasificación”.

Para los grupos que integran la escala 3º, el estudio de gestión humana diseñó salarios que oscilan entre $380.880 y $317.400; para la escala 4º, los salarios están comprendidos entre $438.012 y $365.010 y; la escala 5º establece remuneraciones entre $503.714 y $419.762.

El apoderado de la actora allega copia de la nómina de pago correspondiente al salario de los transcriptores de datos de febrero de 2000. Las remuneraciones son las siguientes:

Bonilla Barbosa Flor 595.800 Sandoval Morales Sonia C 488.500 Moreno Díaz Luz Dary 498.100 Barrero Gordillo Hernan 488.500 Bejarano Moreno Luz Amparo 508.500 Cruz Obando Sonia 498.000 Padilla Sanchez Marleny 472.300

Jiménez Rodríguez Olga Rocio 472.300 Peñuela Rodríguez Luz 472.300 Alfonso Garzón Jose Omar 465.000 Robles Ortega Miguel A 465.000 Rivera Jiménez Luz Mila 456.100 Moreno Monstooje Luz 498.100 Cañon Cortés Luis Alejandro 529.400 Finalmente, el apoderado de la accionante allega fotocopia informal de una relación de pagos correspondiente a 1999, en donde no aparece la señora Bejarano, lo que, a juicio del abogado, se debe a "que ésta es la única que no se ha cambiado al régimen de la Ley 50/90, y también se aprecia claramente la discriminación salarial de la accionante". Los salarios de los transcriptores de datos que figuran en la relación oscilan entre $536.800 y 376.582.

5. Sentencia objeto de revisión El conocimiento del presente asunto correspondió a la Sala Laboral del Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá, quien mediante providencia del 3 de febrero de 2000, 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.

Así mismo, el A quo considera que la presente acción tampoco procede como mecanismo transitorio, ya que "la conducta de las accionadas no es irremediable, pues mediante la acción judicial se puede establecer el derecho que fije la ley" Finalmente, el Tribunal sostiene que la actora no logró demostrar "las condiciones de desigualdad entre iguales", en tanto y cuanto "la igualdad, conviene advertir, que éste no opera dentro del ámbito jurídico sino en la medida de la idoneidad en que se desarrollen los trabajadores bajo la misma identidad de funciones" II. FUNDAMENTOS JURÍDICOS 1. A través de apoderado, la actora afirma que no se acogió al sistema de cesantías de la Ley 50 de 1990, por lo que la empresa donde trabaja no aumentó sus salarios en la misma proporción que los de sus compañeros que si se rigen por esa normatividad. Por ello, la actora solicita el reajuste en su salario y la indexación. A su turno, el juez de instancia niega el amparo solicitado, como quiera que la tutela no es el mecanismo judicial idóneo para discutir controversias de rango legal, por lo que la actora debe acudir a la justicia ordinaria laboral.

Como puede observarse en los antecedentes de esta sentencia, los apoderados de los interesados aportan importantes elementos de juicio que le permiten a esta Sala entrar a analizar si la diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el derecho a la igualdad y, específicamente la regla de principio en el derecho laboral "a trabajo igual salario igual" (C.P: art. 53).

Desigualdad y discriminación salarial. Reiteración de jurisprudencia. 2. Una consecuencia clara de la especial protección que el Estado debe brindar al trabajo, es la exigencia legal y judicial del respeto por la dignidad y la justicia en la relación laboral (C.P. art. 25). Directamente ligado con lo anterior se encuentra la obligación de proporcionar una remuneración acorde con las condiciones reales del trabajo (C.P. art. 53), puesto que el salario es "la causa o el motivo, desde el punto de vista de quien se emplea, para establecer la vinculación laboral" [1] .

En este orden de ideas, si bien cierto que la determinación del salario es una decisión bilateral entre el empleador y el trabajador, no puede estar sujeta a consideraciones caprichosas que desconozcan la especial protección constitucional, pues "el patrono no puede fijar de manera arbitraria los salarios de sus empleados" [2] . De ahí pues que la igualdad de trato en la relación laboral no sólo deriva de una regla elemental de justicia en los estados democráticos sino de la esencia de la garantía superior al trabajo, ya sea que éste se preste ante entidades públicas o privadas [3] .

Al respecto, esta Corporación ha dicho que "en materia salarial, si dos o más trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misa categoría, igual preparación, los mismos horarios e idénticas responsabilidades, deben ser remunerados en la misma forma y cuantía, sin que la predilección o animadversión del patrono hacia uno o varios de ellos pueda interferir el ejercicio del derecho al equilibrio en el salario, garantizado por la Carta Política en relación con la cantidad y calidad de trabajo" [4] 3.

Así las cosas, el empleador debe otorgar y garantizar la igualdad de trato en la relación laboral. Sin embargo, tal y como lo ha reconocido esta Corporación en múltiples oportunidades, no se trata de establecer una equiparación matemática del trabajador, puesto que " ese principio de la igualdad es objetivo y no formal;

él se predica de la identidad de los iguales y de la diferencia entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación a supuestos distintos" [5] .

Por lo tanto, no toda desigualdad o diferencia de trato constituye una vulneración de la Constitución, pues un trato diferente sólo se convierte en discriminatorio (acto prohibido por la Carta) 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.

Sobre la discriminación salarial, esta Sala dijo que "habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio a trabajo igual salario igual" [6] .

En otra sentencia, la Corte expresó que "no puede prodigarse un trato discriminatorio entre trabajadores, que desarrollando una misma labor, bajo condiciones similares, sean remunerados distintamente. Sólo podría concederse un trato diferente, cuando como consecuencia de la utilización de criterios razonables y objetivos, pueda justificarse dicha situación" [7] .

Por lo expuesto, la Sala concluye que no toda diferencia salarial entre trabajadores que desempeñan el mismo cargo vulnera el principio "a trabajo igual salario igual", como quiera que es posible encontrar razones objetivas que autorizan el trato diferente.

4. Lo anterior sugiere una pregunta: ¿cuáles son los criterios objetivos y razonables que autorizan un trato diferente entre la remuneración de los trabajadores? Para responder ese interrogante la Sala recuerda que el artículo 1º del Convenio 111 de la OIT [8] , señala que "las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación". En el mismo sentido, el artículo 53 de la Carta establece que el salario corresponderá a la cantidad y calidad del trabajo desempeñado. Y, la jurisprudencia constitucional [9] ha señalado que la diferencia de remuneración atenderá al tiempo y esfuerzo que se le dedica a la actividad, a la preparación, conocimientos, experiencia, responsabilidades asignadas al trabajador, entre otros. Así mismo, la Corte ha considerado que no es un factor justificado de distinción salarial, el hecho de que los trabajadores sean sindicalizados [10] . Tampoco es una razón válida constitucionalmente que el empleador autorice diferencias salariales entre trabajadores que desempeñan la misma actividad, la decisión de acogerse a un régimen determinado de cesantías [11] .

5. Con base en lo expuesto, la Sala entra a averiguar si, como lo afirma la actora, la empresa la discrimina salarialmente, o si, como lo expresa la accionada, la diferencia en la remuneración de la trabajadora obedece a criterios objetivos y razonables que justifican el trato diferente.

Como se observa en los antecedentes de esta sentencia, la empresa accionada adelantó un proceso de reestructuración, en donde evaluó el desempeño de cada uno de los empleados, con base en criterios objetivos como la experiencia, esfuerzo, habilidades y destrezas, capacitación, responsabilidad, condiciones de trabajo.

En esa evaluación, la accionante consiguió una calificación de 375 puntos, por la cual obtuvo 8.60% de incremento salarial y se ubicó en la escala superior, esto es, en el grupo salarial 5º. Esta misma situación se refleja en la remuneración de febrero de 2000, puesto que, de 14 transcriptores de datos, la accionante tiene el tercer sueldo más alto.

En efecto, la trabajadora logró, en el puntaje de la evaluación realizada en 1998, el segundo lugar. Y, salarialmente existe una persona que no logró superarla en la evaluación pero que recibe un salario más alto. Es el caso de la señora Flor Bonilla Barbosa.

Sin embargo, puede observarse que esa trabajadora, con la cual se compara la actora, no tuvo un porcentaje de aumento en 1998, lo que significa que la señora Bonilla devengaba de tiempo a tras un salario superior. Asunto que permite suponer que, pese a la evaluación, la empresa no podía desmejorar el ingreso de la trabajadora, puesto que la legislación laboral dispone expresa prohibición de disminuir el salario de los trabajadores.

De lo anterior es posible colegir que la fijación del salario de la accionante, que es uno de los superiores en ese cargo, obedeció a criterios objetivos de evaluación y desempeño, lo cual no es inconstitucional. Así mismo, para la Sala tampoco es claro que la diferencia salarial respecto de las dos compañeras que superan el ingreso de la actora, obedezca a la decisión de acogerse a un régimen de cesantías autorizado por el legislador, lo cual si vulnera la Constitución. Por el contrario, de acuerdo con el material probatorio que se allegó al expediente, el salario de la actora refleja la aplicación de criterios de desempeño en su cargo. No obstante, si la actora considera que su calificación no fue objetiva y el puntaje correspondió a criterios inconstitucionales, podrá alegarlo en la jurisdicción ordinaria laboral. Por ende, la Sala no encuentra que, en el caso sub iudice , existan diferencias prohibidas por la Constitución, por lo que la presente acción de tutela no prospera.

Finalmente, llama la atención de la Sala las condiciones locativas en las que la actora se encuentra desempeñando su trabajo, pues ella dice, asunto que no fue desvirtuado por la empresa, que su lugar de trabajo está sometido a poca luz y a malos olores producidos por las basuras. Pese a que ello no fue sometido a consideración de la Sala, no puede pasar inadvertido, pues la dignidad en el trabajo que la Constitución consagra exige condiciones propicias para adelantar la labor contratada. Por eso la Sala hará un llamado a prevención a la empresa para que dé un lugar de trabajo en condiciones dignas a la trabajadora.

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 del Tribunal Superior de Santa Fe de Bogotá, el 3 de febrero de 2000, dentro de la acción de tutela interpuesta, mediante apoderado, por Luz Amparo Bejarano Moreno contra la Entidad Cooperativa Ltda. FEBOR.

Segundo.- HACER UN LLAMADO A PREVENCIÓN a la empresa accionada para que dé un lugar de trabajo en condiciones dignas a la actora. Tercero.- 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 insértese 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] Sentencia T-644 de 1998 M.P. Fabio Morón Díaz.

[2] Sentencia T-273 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo [3] Sentencia T-707 de 1998 M.P. Carlos Gaviria Díaz y SU-519 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo.

[4] Sentencia SU-519 de 1997. M.P. José Gregorio Hernández Galindo. [5] Sentencia C-221 de 1992. M.P. Alejandro Martínez Caballero [6] Sentencia T-079 de 1995 M.P. Alejandro Martínez Caballero.

[7] Sentencia T-601 de 1999. M.P. Carlos Gaviria Díaz [8] Aprobado mediante Ley 22 de 1967. [9] Ver, entre otras, las sentencias T-245 de 1999, T-081 de 1997, SU-519 de 1997, T-079 de 1995.

[10] Al respecto, ver por ejemplo, las sentencias T-230 de 1994 y T-136 de 1995. [11] Pueden consultarse las sentencias T-276 de 1997, T-390 de 1998 y T-601 de 1998.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.