

Sentencia T-311/98

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Relación laboral/SUBORDINACION LABORAL-Alcance

DERECHO AL TRABAJO EN CONDICIONES DIGNAS Y JUSTAS-Alcance

PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN LA REMUNERACION DEL TRABAJADOR-Alcance

Claramente ha señalado la Corte que el derecho fundamental al trabajo, implica a su vez una remuneración acorde con la labor desarrollada, es decir, deberá compensar el trabajo realizado y no ser el fruto de una decisión caprichosa de quien paga la labor desarrollada. Además, la remuneración obedecerá a criterios razonables y objetivos que tengan en cuenta entre otras razones, la experiencia, preparación y conocimientos del trabajador.

SALARIO-Aumento periódico acorde con la inflación

PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL

SALARIO-Discriminación por haberse acogido a determinado régimen de cesantías

ACCION DE TUTELA-Reembolso de dineros que constituyen pago de lo debido

Referencia: Expediente T-158172

Demandante: Francisco Vega Salcedo

Demandados: Aduanas Hubermar Ltda. S.I.A.

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORÓN DÍAZ

Santa Fé de Bogotá D.C., a los veintitrés (23) días del mes de junio de mil novecientos noventa y ocho (1998).

En cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 241 numeral 9° de la Constitución Política, en concordancia con los artículos 33 y 36 del Decreto 2591 de 1991, la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, envió a la Corte Constitucional el expediente de la referencia, para los efectos de la revisión constitucional de los fallos proferidos el 15 de diciembre de 1997 y el 26 de enero de 1998.

I. ANTECEDENTES

La Sala Octava de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados ALFREDO BELTRÁN SIERRA, VLADIMIRO NARANJO MESA Y FABIO MORÓN DÍAZ, procede a revisar las sentencias proferidas dentro de la acción de tutela promovida por el señor Francisco Vega Salcedo contra la empresa Aduanas Hubermar Ltda. S.I.A., por la presunta violación de sus derechos fundamentales a la igualdad y trabajo.

A. HECHOS.

Los hechos que sirven de base al señor Vega Salcedo para iniciar la presente tutela, se pueden

sintetizar en los siguientes puntos:

El demandante es empleado de la empresa Aduanas Hubermar Ltda. S.I.A., desde hace más de quince (15) años, cumpliendo con su función de auxiliar de aduanas y recibiendo como asignación básica mensual la suma de doscientos veinte mil (\$220.000.00) pesos.

Considera el actor que el llevar tanto tiempo en la empresa es razón suficiente para que sus patronos le mejoren el nivel salarial, toda vez que cuenta con gran experiencia.

Justifica también su solicitud en el hecho de que nuevos empleados en la empresa, más jóvenes que él, y que desempeñan la misma función, están siendo mejor remunerados.

Ante tal situación el actor solicita su reajuste salarial en razón a su experiencia y conocimiento. Como consecuencia del reajuste solicitado, se proceda de la misma forma con los aportes al I.S.S., o E.P.S., a la cual se encuentre afiliado en su calidad de empleado; que se reliquiden las prestaciones sociales afectadas con el reajuste salarial y se haga lo mismo con los aportes a la Caja de Compensación Familiar correspondiente. Para solicitar lo anterior, consideró el actor que le habían sido violados sus derechos fundamentales a la igualdad y al trabajo.

B. PROVIDENCIAS QUE SE REVISAN.

Mediante decisión del 15 de diciembre de 1997, el Juzgado Sexto Laboral del Circuito de Cartagena, concedió la presente tutela. Consideró dicho juzgado, luego de analizar el acervo probatorio, que no existe ningún criterio por parte de la entidad demandada para establecer una diferenciación entre empleados que cumplan una misma función y sin embargo, reciben diferente asignación salarial. Simplemente se logró determinar que quien establecía directamente los salarios era la gerencia, obedeciendo a criterios netamente subjetivos. Además, se pudo establecer que el factor fundamental que distinguió la diferencia en el salario del actor respecto de otros compañeros que cumplen su misma función, obedece al régimen de cesantías escogido por el actor y que no es el previsto por la Ley 50 de 1990. Por lo tanto, al no estar demostrados los criterios objetivos por los cuales el actor es objeto de un trato diferente, aunado lo anterior a que durante el trámite de la presente tutela la entidad demandada resolvió que el actor debía prestar sus servicios desde su residencia y estar presto a cumplir con cualquier labor que se le encomendara, se hace más patente y evidente el trato discriminatorio del cual esta siendo objeto el señor Vega Salcedo, afectando también sus condiciones laborales.

Por lo anterior, se concedió la tutela y se ordenó a la empresa Aduanas Hubermar Ltda. S.I.A., para que dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esa decisión, procediera a nivelar salarialmente por arriba y hacia el futuro al señor Vega Salcedo, con aquellos otros trabajadores que desempeñen el cargo de Auxiliar de Aduanas en dicha empresa y que devenguen el mayor salario entre ellos (\$ 425.000.00), Lo anterior sin perjuicio de que el peticionario pueda acudir, dentro de los cuatro meses siguientes, ante la jurisdicción laboral para obtener el pago de las diferencias salariales y prestacionales. Finalmente, se ordenó a la demandada, abstenerse de realizar actos distintos de los establecidos y permitidos en la Constitución Política, que impliquen amenaza o violación de los derechos fundamentales del actor, tales como desproveerlo de los medios necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ni presionarlo psicológicamente para que se acoja al régimen de la Ley 50 de 1990.

Impugnada la decisión por parte de la empresa demandada, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena. Dicho Tribunal, mediante decisión del 26 de enero

de 1998, resolvió revocar la sentencia de primera instancia. Sustentó el tribunal su decisión en que en el mismo expediente obra prueba que demuestra que el menor salario devengado por el actor, obedece a su bajo nivel de eficiencia frente a quienes cumplen la misma función, tal y como lo afirma el Jefe de Personal de la empresa demandada. Además, al actor le asiste otra vía de defensa judicial como lo es la acudir a la jurisdicción laboral. Por tal motivo se revocó la decisión del a quo.

II. CONSIDERACIONES.

Competencia.

Según lo dispuesto por los artículos 86 y 241 de la Constitución Política, esta Sala es competente para revisar las sentencias proferidas por el Juzgado sexto Laboral del Circuito y la Sala Laboral del Tribunal Superior, ambos de Cartagena.

La tutela contra particulares respecto de los cuales existe subordinación.

La Corte Constitucional ha sostenido en numerosas oportunidades, la procedencia excepcional de la tutela cuando los demandados son particulares.

Uno de los casos en que la tutela resulta procedente es cuando existe una relación de subordinación entre el demandante y el particular demandado. Al respecto la sentencia T-172 del 4 de abril de 1997, Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa, indicó 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 este sentido ha dicho por ejemplo lo siguiente :

-"El concepto de subordinación, como sinónimo de sujeción a un sistema jerarquizado de expresión de órdenes, en principio concuerda más bien con el fundamento y razón de ser del contrato de trabajo. Y, aún allí, en el campo del derecho laboral, se admite la existencia de servicios personales -como, por ejemplo, las asesorías prestadas por abogados o contadores independientes-, claramente tipificables fuera del ámbito del Código Sustantivo del Trabajo." (Sent. T- 003 de 1994, M.P. Jorge Arango Mejía)

-"La subordinación laboral, le da al principio de igualdad una fisonomía distinta, toda vez, que la posición de igualdad existe en el acto de contratación del trabajador, por lo menos desde el punto de vista jurídico, pero desaparece, durante el desarrollo del contrato, en que la subordinación del trabajador al patrono se pone en operación por la necesidad de lograr los objetivos del contrato. La subordinación implica además, una limitación a la autonomía del trabajador, dado que el contrato otorga al patrono la potestad de dirigir la actividad laboral del trabajador, en aras de lograr el mejor rendimiento de la producción, en beneficio de la empresa. Tales limitaciones a los derechos de autonomía e igualdad, si bien son constitucionales, legítimas y justificables, encuentran en el precepto del numeral 4o del artículo 42 del decreto 2591 de 1991, un mecanismo idóneo para evitar abusos, que se generarían en el desconocimiento de dichos derechos." (Sent T-161 de 1993. M.P. Antonio Barrera Carbonell)

Visto lo anterior, el estado de subordinación del señor Vega Salcedo es evidente frente a la empresa Aduanas Hubermar Ltda. S.I.A de la cual es empleado, razón por la cual, resulta

procedente la presente tutela en busca de obtener una protección a sus derechos fundamentales vulnerados.

A. Derecho al trabajo en condiciones dignas y justas. Principio constitucional de proporcionalidad en la remuneración.

El derecho al trabajo, bajo la nueva Carta Política, se erige como uno de los principales derechos fundamentales que merecen protección por parte del Estado. De esta manera, el cumplimiento de todas las normas que sobre la materia laboral se encuentra en el ordenamiento jurídico nacional, deben ser cumplidas plenamente por los empleadores, sean estos públicos o privados. Pero lo primordial, es que la protección del derecho al trabajo se debe centrar en que éste se dé en condiciones dignas y justas. Al respecto la sentencia SU-519 del 15 de octubre de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, señaló lo siguiente:

"El trabajo es uno de los valores esenciales de nuestra organización política, tal como lo declara el Preámbulo de la Constitución y lo reafirma su artículo 1º al señalarlo como uno de los fundamentos del Estado Social de Derecho.

"Como ya lo dijo esta Corte, el mandato constitucional de protegerlo como derecho-deber afecta a todas las ramas y poderes públicos y tiende al cumplimiento de uno de los fines primordiales del Estado: el de garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes plasmados en la Constitución, particularmente los que, para el caso del trabajo, se derivan del esfuerzo y la labor del hombre (Cfr. Corte Constitucional. Sala Plena. Sentencia del 29 de mayo de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Alejandro Martínez Caballero).

"Se protege el trabajo como derecho fundamental en todas sus modalidades y se asegura el derecho de toda persona a desempeñarlo en condiciones dignas y justas (Art. 25 C.N.).

"(...).

"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.

"Esta Corte se refirió al tema en la sentencia 479 del 13 de agosto de 1992, en la cual se subrayó que la perspectiva humana en la conducción de toda política estatal sobre trabajo constituye elemento medular de la concepción del Estado Social de Derecho, "según el cual el Estado y las instituciones políticas y jurídicas que se fundan en su estructura tienen por objetivo y razón de ser a la persona y no a la inversa, de donde se concluye que ningún proyecto de desarrollo económico ni esquema alguno de organización social pueden constituirse lícitamente si olvidan al hombre como medida y destino final de su establecimiento".

"Tales principios son extensivos a las relaciones laborales entre particulares, quienes también están sujetos a la Constitución y obligados a realizar sus principios.

"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. Y, por supuesto, su ejercicio concreto depende de factores tales como las circunstancias que afectan al trabajador, la situación de su familia, su propia salud y la de sus allegados, el lugar y el tiempo de trabajo, sus condiciones salariales, la conducta que ha venido observando y el rendimiento demostrado. En cada ejercicio de su facultad de modificación el empleador deberá apreciar el conjunto de estos elementos y adoptar una determinación que los consulte de manera adecuada y coherente. En últimas, debe tomar en cuenta que mediante aquella no queda revestido de unas atribuciones omnímodas que toman al trabajador como simple pieza integrante de la totalidad sino como ser humano libre, responsable y digno en quien debe cristalizarse la administración de justicia distributiva a cargo del patrono.

"Esto no implica, desde luego, la pérdida de la discrecionalidad que la ley confiere al patrono, oficial o privado, sino que representa un uso razonable de la misma, acorde con los propósitos de flexibilidad y ajuste que ella persigue". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-483 del 27 de octubre de 1993).

"Parte bien importante de la dignidad y justicia en medio de las cuales el Constituyente exige que se establezcan y permanezcan las relaciones laborales consiste en la proporcionalidad entre la remuneración que reciba el trabajador y la cantidad y calidad de su trabajo (artículo 53 C.P.)." (Negrilla fuera del texto).

Claramente ha señalado la Corte que el derecho fundamental al trabajo, implica a su vez una remuneración acorde con la labor desarrollada, es decir, deberá compensar el trabajo realizado y no ser el fruto de una decisión caprichosa de quien paga la labor desarrollada. Además, la remuneración obedecerá a criterios razonables y objetivos que tengan en cuenta entre otras razones, la experiencia, preparación y conocimientos del trabajador.

Por demás es sabido que los salarios son dinámicos, es decir, deben ser objeto de aumentos periódicos acordes con la evolución de la inflación.

Demostrado quedó en el expediente, que el nivel salarial del demandante es sustancialmente inferior al de los demás compañeros que cumplen una misma función, sin que el patrono o empleador haya podido demostrar con criterios razonables y objetivos el trato diferente que viene prohibiendo al actor. Por el contrario, y como lo señaló el mismo Jefe de Personal, los salarios los fija directamente la gerencia, y al no haberse acogido el actor al régimen de cesantía establecido por la Ley 50 de 1990, resultó desmejorado en su situación salarial. Lo anterior nos remite a la jurisprudencia relativa a la igualdad de las personas frente a la ley, de la cual también se ocupó la sentencia arriba citada señalando :

"Como la Corte lo ha manifestado, no se trata de instituir una equiparación o igualación

matemática y ciega, que disponga exactamente lo mismo para todos, sin importar las diferencias fácticas entre las situaciones jurídicas objeto de consideración. Estas, por el contrario, según su magnitud y características, ameritan distinciones y grados en el trato, así como disposiciones variables y adaptadas a las circunstancias específicas, sin que por el sólo hecho de tal diversidad se vulnere el postulado de la igualdad ni se desconozcan los mandatos constitucionales.

"Pero -claro está- toda distinción entre las personas, para no afectar la igualdad, debe estar clara y ciertamente fundada en razones que justifiquen el trato distinto. Ellas no procederán de la voluntad, el capricho o el deseo del sujeto llamado a impartir las reglas o a aplicarlas, sino de elementos objetivos emanados cabalmente de las circunstancias distintas, que de suyo reclaman también trato adecuado a cada una.

"Así ocurre en materia salarial, pues si dos trabajadores ejecutan la misma labor, tienen la misma 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 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.

"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."

Ahora bien, la diferencia salarial que se presenta entre trabajadores que cumplen una misma función bajo las mismas condiciones, tampoco puede obedecer a aspectos ajenos a la misma labor del actor, como puede ser el haberse acogido a un determinado régimen prestacional, pues la ley en tales casos, no establece diferenciación alguna. Al respecto la misma sentencia en cita dijo lo siguiente:

"En lo relativo a la actitud del trabajador respecto a distintos regímenes laborales por cambio de legislación, en la época de transición, particularmente en la materia que ahora se debate -la libertad del trabajador privado para acogerse o no a la Ley 50 de 1990-, la Corte Constitucional ha sido enfática al afirmar:

"La disposición contenida en el numeral 2º del artículo transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990. No lo es para quienes los tenían celebrados con antelación al momento de su entrada en vigor. Estos pueden acogerse a la nueva normatividad, pero en principio y salvo el caso de que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con su auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo.

"Se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, pero sin afectar a los trabajadores que ya tenían establecidas sus relaciones contractuales con anterioridad, a menos que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen.

"(...)

"Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. La normatividad les garantiza esa libertad, que no puede ser coartada por los patronos. Su decisión en determinado sentido no puede convertirse en condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna, ni constituir objeto de

transacción en el curso de negociaciones colectivas.

"Carece de legitimidad la actitud de la empresa que pretenda presionar a los trabajadores, mediante ofertas o bajo amenazas, para que se acojan a un régimen que la ley ha hecho para ellos opcional, pues tales manipulaciones vulneran la libertad individual consagrada en los artículos 16 y 28 de la Carta y desconocen abiertamente la misma ley que ha otorgado a aquéllos la facultad de optar.

"También resultan vulnerados en tales casos el artículo 95, numeral 1, de la Constitución, pues implica abuso de los derechos del patrono, y el 53, inciso final, **Ibídem**, a cuyo tenor los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores". (Cfr. Corte Constitucional. Sala Quinta de Revisión. Sentencia T-597 del 7 de diciembre de 1995).

De esta manera, el trato del cual viene siendo objeto el señor Vega Salcedo, viola abiertamente sus derechos fundamentales al trabajo y a la igualdad, razón por la cual la presente Sala de Revisión, procede a revocar el fallo de segunda instancia proferido por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena y en su lugar confirmar el fallo de primera instancia con base en las consideraciones aquí expuestas.

Cabe anotar que de acuerdo con escrito allegado a esta Corporación con fecha 17 de abril de 1998, el demandante aporta una prueba donde se demuestra que la empresa demandada, en virtud de la decisión proferida en segunda instancia por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena, que revocó la decisión del a quo y en su lugar denegó sus pretensiones, realizó descuentos directamente de nómina al señor Vega Salcedo, con el fin de hacer efectivo el reembolso del dinero pagado a éste con ocasión de la orden impartida por el juez de primera instancia. Es clara la violación del derecho al trabajo del actor, y muy particularmente en lo tocante con su remuneración, pues los descuentos que por nómina de hagan a cualquier empleado, diferentes a los legalmente establecidos, deben ser previamente autorizados por escrito por el trabajador, lo cual no se ha dado en el presente caso, ello sumado al hecho de que el presente sería un típico evento de pago de lo debido. Al respecto, la Corte Constitucional, mediante sentencia T-496 de 1993 señaló :

"Al revocar el fallo del Tribunal Superior, se pregunta ¿tiene la peticionaria Ricardo de Molina que devolver a la Empresa Electrificadora del Atlántico S.A., el valor de las cesantías parciales?

"La Sala de Revisión de la Corte Constitucional considera que la respuesta es negativa, por las siguientes razones:

"En principio el derecho a la cesantía parcial le fue reconocido a la señora Minerva Ricardo de Molina mediante una providencia judicial. Lo que se pretendía a través de la tutela era lograr la **efectividad del derecho reconocido**, es decir lo debido. Ante la conducta negativa de la empresa, la petente sólo tenía dos caminos: uno esperar que voluntariamente la Empresa reconociera el derecho de la trabajadora y dos: iniciar el proceso ejecutivo laboral, por ser ésta la vía procedente para hacer efectivo un derecho ya reconocido en sentencia ejecutoriada.

"Ella -la peticionaria-, optó por una vía equivocada al impetrar la acción de tutela, hecho que por las razones expuestas en esta sentencia llevan a la Sala a revocar la decisión del Tribunal, pero frente a los efectos, pues en el caso concreto no se discute un "pago de lo no debido"; sería absurdo ordenarle a la accionante devolver lo no debido, pues lo pedido es lo debido, lo que se cuestiona es la vía utilizada."[1]

En igual sentido la sentencia T-278 del 27 de junio de 1995, Magistrado Ponente Hernando Herrera Vergara, dijo:

" (...) en el evento de que la entidad accionada ya hubiese efectuado los pagos reclamados por los demandantes, dado el efecto inmediato que deben tener las sentencias de tutela de instancia, en relación con las acreencias adeudadas recibidos por los accionantes, de buena fe, de conformidad con el artículo 83 de la Constitución Política, **tales emolumentos no deben ser reembolsados como consecuencia de la improcedencia de la acción de tutela, ya que se trata del pago de lo debido a los mismos peticionarios, aunque ordenado hacer efectivo por un medio de defensa judicial diferente.**" (Negrilla fuera del texto).

Expuestas las anteriores consideraciones, la presente Sala de Revisión, revocará la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Cartagena y en su lugar se tutelarán los derechos fundamentales al trabajo e igualdad, confirmándose la decisión de primera instancia, pero con base en las consideraciones aquí expuestas. Por lo tanto, se ordenará a la entidad demandada, Aduanas Hubermar Ltda, S.I.A, para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de ésta decisión, proceda a nivelar salarialmente por arriba y hacia el futuro al señor Vega Salcedo, con aquellos otros trabajadores que desempeñen el cargo de Auxiliar de Aduanas en dicha empresa y que devenguen el mayor salario entre ellos (\$ 425.000.00), Lo anterior sin perjuicio de que el actor pueda acudir, dentro de los cuatro meses siguientes, ante la jurisdicción laboral para obtener el pago de las diferencias salariales y prestacionales. Finalmente, se ordenará a la demandada, abstenerse de realizar actos distintos de los establecidos y permitidos en la Constitución Política, que impliquen amenaza o violación de los derechos fundamentales del actor, tales como desproveerlo de los medios necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ni presionarlo psicológicamente para que se acoja al régimen de la Ley 50 de 1990. En cuanto a los dineros descontados sin autorización previa, y por ser estos pago de lo debido, deberán ser reembolsados al actor dentro del mismo término aquí señalado para el cumplimiento de la sentencia.

III. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero. REVOCAR la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal superior de Cartagena del 26 de enero de 1998, y en su lugar CONFIRMAR la decisión proferida en primera instancia por el Juzgado sexto Laboral del Circuito de Cartagena del 15 de diciembre del mismo año, pero con base en las consideraciones expuestas en la parte motiva de esta sentencia.

Segundo. ORDENAR a la empresa Aduanas Hubermar Ltda S.I.A., para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas, contadas a partir de la notificación de ésta decisión, proceda a nivelar salarialmente por arriba y hacia el futuro al señor Vega Salcedo, con aquellos otros trabajadores que desempeñen el cargo de Auxiliar de Aduanas en dicha empresa y que devenguen el mayor salario entre ellos (\$ 425.000.00), Lo anterior sin perjuicio de que el actor pueda acudir, dentro de los cuatro meses siguientes, ante la jurisdicción laboral para obtener el pago de las diferencias salariales y prestacionales. Finalmente, se ordenará a la demandada, abstenerse de realizar actos distintos de los establecidos y permitidos en la Constitución Política, que impliquen amenaza o violación de los derechos fundamentales del actor, tales como desproveerlo de los medios

necesarios para el cumplimiento de sus obligaciones laborales, ni presionarlo psicológicamente para que se acoja al régimen de la Ley 50 de 1990. En cuanto a los dineros descontados sin autorización previa, y por constituir pago de lo debido, deberán ser reembolsados al actor dentro del mismo término aquí señalado para el cumplimiento de la sentencia.

Tercero. SÚRTASE el trámite previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Cópiese, notifíquese, comuníquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

FABIO MORÓN DÍAZ

Magistrado Ponente

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado

ALFREDO BELTRÁN SIERRA

Magistrado

MARTHA VICTORIA SÁCHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

[1] Reiterada en la sentencia T-260 de 1994, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero.



Disposiciones analizadas por Avance Jurídico Casa Editorial Ltda.

Normograma de la Administradora Colombiana de Pensiones - Colpensiones

ISSN 2256-1633

Última actualización: 31 de agosto de 2019

