

CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.-PLENO.-Panamá, veinticuatro
(24) de octubre de mil novecientos noventa y uno (1991).

V I S T O S:

El licenciado Carlos A. García Martín presentó demanda de constitucionalidad contra el artículo 145 del Código de Trabajo, por considerar que la frase final del mismo que dice: "El salario que se fije, se hará efectivo a partir de la ejecución de la sentencia" viola el artículo 63 de la Constitución Nacional, que establece el principio de igualdad de salarios en idénticas condiciones de trabajo.

Acogida la demanda y surtidos todos los trámites procesales establecidos por la ley, pasa el Pleno de la Corte a decidir la controversia Constitucional planteada.

El artículo 145 del Código de Trabajo que se acusa de constitucional, establece lo siguiente:

"En los casos de violación del principio de igualdad de salario, o en las actividades para las cuales no se ha señalado un salario mínimo, o cuando la remuneración sea notoriamente inequitativa en comparación con el salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate, el trabajador afectado podrá reclamar, mediante el proceso abreviado, la fijación del salario que corresponda.
El salario que se fije se hará efectivo a partir de la ejecución de la sentencia". (subrayado de la Corte)

El artículo 63 de la Constitución Nacional, que se considera infringido, expresa:

"Artículo 63.- A trabajo en idénticas condiciones, corresponde siempre igual salario o sueldo, cualesquiera sean las personas que lo realicen, sin distinción de sexo, nacionalidad, edad, raza, clase social, ideas políticas o religiosas".

El recurrente explica el concepto de la infracción así:

"La disposición constitucional consagra un derecho en favor de los trabajadores, a fin de evitar la desigualdad o discriminación salarial, entre dos personas, o grupos de personas, por razón de un trabajo realizado en idénticas condiciones en una misma empresa.

El anterior principio constitucional es recogido y desarrollado por el artículo 10 del Código de Trabajo vigente, que manifiesta lo siguiente:

`Artículo 10: Se garantiza el principio de igualdad de salarios. A trabajo igual al servicio del mismo empleador, desempeñado en puesto, jornada, condiciones de eficiencia y tiempo de servicio iguales, correspondiente igual salario, comprendido en éste los pagos ordinarios y extraordinarios, las percepciones, gratificaciones, bonificaciones, servicio y cualquiera sumas o bienes que se dieren a un trabajador por razón de la relación de trabajo`.

Al iniciar la relación de trabajo, todo trabajador tiene, desde ese mismo momento y por mandato del artículo 63 de la Constitución Nacional, derecho a percibir, si realiza igual trabajo en idénticas condiciones, el mismo salario que los otros trabajadores que están iguales a él. Sino se cumple con esta exigencia constitucio-

nal, que también es legal, esta violación hace nacer en favor del trabajador, el derecho a reclamar jurisdiccionalmente de igualdad salarial, o sea la parte del salario a que tiene derecho y no se le ha pagado, mediante la acción, conocida en la doctrina laboral, como de nivelación salarial. Señores Magistrados: En nuestra opinión, el artículo 145 del Código de Trabajo deviene en inconstitucional por una sola frase, que por cierto, fue indebidamente colocada ahí, y dicha frase es la que dice "...de violación del principio de igualdad de salarios...", y sería muy perjudicial para la clase trabajadora, que todo el artículo sea declarado inconstitucional.

La premencionada frase del artículo 145 hace surgir la inconstitucionalidad, por razón de que ese artículo llega a expresar que, en casos de violación al principio de igualdad de salarios, la fijación del salario que corresponda se hará efectiva a partir de la ejecutoria de la sentencia, y es ésto último lo que produce el quebrantamiento de la norma constitucional.

El derecho a igualdad de salario que consagra el artículo 63 de la Constitución Nacional, nace desde que se viola el principio de igualdad de salario, y no desde que la sentencia ejecutoriada así lo reconoce, como expresa el artículo 145 del Código de Trabajo. Siendo de este modo las cosas, el trabajador ejerciendo su derecho, puede exigir por mandato constitucional aquella parte del salario que el empleador ilegalmente le ha quitado, o no le ha pagado.

Desde el momento mismo en que el empleador crea un cargo o puesto de trabajo en su empresa, asignándole funciones y salario y contrata un trabajador en esa posición, desde ese mismo instante se crea o surge para él una auto obligación, consistente en que no podrá contratar a otro trabajador para desempeñar idénticas funciones, sino es con el mismo salario. Dicho en otros términos, si el empleador contrata a otro trabajador para desempeñar idénticas funciones, el salario de este segundo trabajador, tácitamente, ya está establecido en

esa empresa por mandato expreso del artículo 63 de la Constitución Nacional y el 10 del Código de Trabajo. El empleador debe pagarle al segundo trabajador, desde el inicio mismo de la relación laboral el salario que por ley le corresponde. Es la ley de la Constitución que supletoriamente le está señalando el salario a percibir por el trabajador. Como este derecho nace desde el inicio mismo de la relación por mandato constitucional, el trabajador tiene derecho a exigir que se le pague desde ese mismo momento ese salario, y si lo exige más tarde, que se le pague retroactivamente lo que ha dejado de percibir. Esto lógicamente ocurriría, si la frase acusada de inconstitucional no estuviese insertada en el artículo 145 del Código de Trabajo, en donde, dicho sea de paso, no le corresponde estar".

El Procurador de la administración considera que el artículo acusado no es contrario a la Constitución Nacional y explica su posición de la siguiente manera:

"A mi juicio, este cargo de inconstitucionalidad no encuentra asidero jurídico, por las razones que a continuación nos permitimos exponer.

Es evidente que el artículo 63 de la Constitución garantiza la igualdad de salario, lo que se traduce en un derecho del trabajador a exigir que se le otorgue una remuneración igual al que perciben las otras personas que realicen igual trabajo en iguales condiciones. Sin embargo, este principio general debe ser reglamentado por la ley, a fin de darle concreción práctica.

A su vez, el artículo 145 del Código de Trabajo instituye una norma general que regula diversos supuestos en los cuales el salario que percibe el trabajador no corresponde al que se considera apropiado, sea porque se viole el principio de igualdad salarial, sea porque no se ha señalado para esa actividad un salario mínimo o sea porque la remuneración que percibe resulte notoriamente inferior en comparación con el salario promedio de la

industria o actividad de que se trate, por lo cual faculta al afectado para reclamar la fijación del salario que corresponda.

Esta norma legal dispone, como ya se indicó, que el salario "que se fije se hará efectivo a partir de la ejecutoria de la sentencia".

Esta norma guarda relación con otras normas del Código de Trabajo, que regulan la entrada en vigencia del nuevo salario fijado. El artículo 176 del dicho Código establece que cuando se fije el salario mínimo, tal medida modifica "automaticamente la cláusula de salario de los contratos y conveniciones de trabajo que estipulen uno inferior"; esta norma tampoco dispone que la fijación de ese salario mínimo se aplique con carácter retroactivo al inicio de la relación laboral, no obstante que el artículo 61 de la Constitución le garantiza a todo trabajador la percepción de un sueldo o salario mínimo.

En el caso que nos ocupa, la norma legal parte de la premisa de que en ninguno de los tres supuestos que regula el empleador ha dejado de cumplir con el salario pactado, pero ocurre que no obstante ello, ese salario no es congruente con el principio de igualdad de salario, o es inferior a lo que debe ser el salario mínimo en esa actividad (sin que tal salario mínimo se haya fijado) o cuando se considera que el salario percibido es inequitativo respecto del que se percibe en la industria o actividad de que se trate.

Por tanto, el mecanismo que instituye la norma legal impugnada tiene por objeto que se fije el salario que corresponda, por lo cual una vez fijado en una sentencia ejecutoriada surge la obligación del empleador a pagarle el mismo a partir de ese momento.

Es por lo anterior que no me parece inconstitucional la norma legal en referencia, dado que no infringe el principio de igualdad de salario la circunstancia de que sólo se obligue el empleador a cancelar el salario fijado a partir de la ejecutoria de la sentencia y no en forma retroactiva desde el inicio de la relación laboral.

No se trata, pues, de incumpli-

miento de obligaciones, sino de ajustar una situación a lo que se considera justo y apropiado.

Por otro lado, es importante destacar que los presupuestos que determinan la fijación del nuevo salario pueden no haberse producido al inicio de la relación de trabajo o en el transcurso de la relación de trabajo, en un período anterior a la fecha en que se inició el proceso, sino en el momento en que el trabajador formuló la reclamación a que se refiere la norma. Por tanto, no existiría base jurídica adecuada para presumir que el trabajador realizaba igual trabajo y en iguales condiciones que otros trabajadores desde el inicio de la relación de trabajo y que, por ello, debió percibir desde entonces el nuevo salario fijado".

El artículo 145 del Código de Trabajo, cuya frase final ha sido impugnada como constitucional, concede acción al trabajador contra el empleador en tres casos:
1) Cuando se viola el principio de igualdad de salarios,
2) En actividades donde no se ha señalado un salario mínimo, y 3) Cuando la remuneración sea notoriamente inequitativa, en comparación con el salario promedio existente en la industria o actividad de que se trate. En todos estos casos, sostiene el artículo, el salario que se fije se hará a partir de la ejecutoria de la sentencia.

El principio de igualdad de salarios se basa, según el artículo 63 de la Constitución, en que a trabajo igual en idénticas condiciones, cualesquiera sean las personas que los realicen, deben recibir idéntica remuneración.

En base a lo anterior, creemos que le asiste razón al demandante en cuanto a que el salario que se fije debe ser efectivo desde un momento distinto al de la ejecutoria de

la sentencia, en lo que se refiere a la violación del principio de igualdad de salarios, ya que esta igualdad debe reconocerse desde el momento en que se produce; por las mismas condiciones de trabajo, igual salario, y este momento puede ser al inicio de la relación laboral o posterior a ella.

En los casos de acción por falta de fijación del salario mínimo o que se considere que el salario es inequitativo, no se produce a juicio de la Corte la violación alegada, ya que si no se le ha fijado un salario mínimo a la actividad que realiza el trabajador, debe entenderse, o que rige el salario mínimo general o existe la libertad de fijar el salario por el empleador, siempre que no sea inferior al mínimo general establecido. En el caso del salario inequitativo, estamos en presencia de una situación que requiere una definición que aclare las circunstancias del servicio que se presta, a fin de determinar cuál es el verdadero salario que deberá pagarse en las condiciones que se presta el servicio y por ello, en este caso, como en el anterior del salario mínimo, es correcta la conformidad del texto del artículo 145 del Código de Trabajo con el artículo 63 de la Constitución Nacional.

La Corte se encuentra ante el hecho, de que frente al artículo 63 de la Constitución, dos de las situaciones contempladas en el artículo 145 del Código de Trabajo, las actividades donde no se ha señalado salario mínimo, y cuando la remuneración es notoriamente inequitativa en comparación con el salario promedio existente en la indus-

tria o en la actividad de que se trate, son conformes con el artículo 63 de la Constitución, pero no lo es así tratándose de la tercera situación que contempla dicho artículo, la de violación del principio de igualdad de salario, por no ser su interpretación conforme con el artículo 63 de la Constitución Nacional.

Lo anteriormente expresado es consecuencia de una deficiente técnica legislativa, que ha regulado situaciones diferentes, económicas y jurídicas, aplicándoles idéntica solución. El contenido del artículo ha podido expresarse en dos normas distintas y de esta forma hubiera quedado muy clara la diferencia, en cuanto al momento en que se debe reconocer el salario correcto.

El primer Presidente del Tribunal Constitucional español y reconocido constitucionalista, **MANUEL GARCIA PELAYO**, expresó:

De acuerdo con el principio de la llamada "interpretación conforme a la Constitución", cuando entre todas las posibles interpretaciones razonables que cabe hacer de una norma, hay una de ellas por la que dicha norma es conforme a la Constitución, la ley debe ser considerada como constitucional, siempre que se interprete del modo admitido o establecido por el Tribunal. Este principio ha conducido a las llamadas sentencias interpretativas en las que la constitucionalidad de la ley queda vinculada a la interpretación llevada a cabo por el Tribunal en su calidad de "interprete supremo de la Constitución". (Manuel García Pelayo "Estado Legal y Estado Constitucional de Derecho. El Tribunal Constitucional Español, página 30, Revista del

Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas, Años 1988-1989, No. 23 y 24).

Por las razones expuestas, la Corte Suprema como intérprete máximo de la Constitución Nacional considera que en lo referente a la violación del principio de la igualdad de salarios, la remuneración que se fije en la sentencia debe surtir efecto a partir del momento en que se dan las mismas condiciones de trabajo y en los otros dos casos, tal como lo regula el artículo 145 del Código de Trabajo, es decir, a partir de la ejecución de la sentencia. Así debe interpretarse esta norma, conforme con la Constitución Nacional.

En razón de lo dicho, la Corte Suprema administrando justicia en nombre de la República y por autoridad de la ley, DECLARA QUE NO ES INCONSTITUCIONAL la frase "El salario que se fije se hará efectivo a partir de la ejecución de la sentencia", del artículo 145 del Código de Trabajo".

COPIESE Y NOTIFIQUESE.


MGDO. EDGARDO MOLINO MOLA


MGDO. CESAR QUINTERO


MGDO. RAUL TRUJILLO MIRANDA


MGDO. FABIAN A. ECHEVERS


MGDO. JOSE MANUEL FAUNDES