912-2013 Amparo

Un defensor público adscrito a la Procuraduría General de la República (PGR) presentó una demanda al considerar vulnerado su derecho a la igualdad salarial, al recibir un salario inferior al de cinco de sus compañeros con las mismas atribuciones y bajo las mismas condiciones laborales.

La Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador determinó como objeto de la controversia, determinar si la PGR vulneró el derecho a la igualdad salarial del actor, al nombrarlo como defensor público penal con un salario inferior al asignado a cinco de sus compañeros, pese a desempeñar las mismas funciones en similares condiciones de trabajo.

Con fundamento en el artículo 3º constitucional se ha interpretado jurisprudencialmente que la igualdad se proyecta como principio constitucional y derecho fundamental.

- Principio constitucional: el Estado está obligado a garantizar a todas las personas en condiciones similares un trato equivalente.
- Derecho fundamental: se proyecta en la esfera jurídica de los individuos como el derecho fundamental a no ser arbitrariamente diferenciado del goce y ejercicio de los derechos que se reconocen a los demás.

El derecho a la igualdad salarial contemplado en el artículo 38 ord. 1° de la Constitución hace referencia a que, en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, por igual trabajo corresponde al empelado igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. Asimismo, la Convención número 100 de la Organización Internacional del Trabajo en su artículo 2 y 3 sobre igualdad de remuneración establece que los Estados tienen el deber de garantizar a todos los trabajadores el principio de igualdad salarial, mediante la promoción de métodos objetivos para la fijación de tasas salariales, la incorporación de un sistema de escaños salariales en la ley de la materia o el fomento de su uso en las contrataciones colectivas, entre otros.

Este organismo internacional en su informe sobre Igualdad Salarial: Guía Introductoria (2013) sostiene que este derecho debe asegurarse a los trabajadores al recibir igual salario por un trabajo igual o bien de igual valor –cuando pese a las diferencias entre dos o más puestos de trabajo, la importancia del servicio aportado y las competencias requeridas para su realización son equiparables-; ello exige al empleado –público o privado- realizar una evaluación objetiva de los puestos de trabajo, es decir, del tipo de atribuciones a desempeñar, los conocimientos exigidos, las aptitudes requeridas, etc., para valorar y fijar la categoría salarial que corresponde, a fin de que a las personas que desarrollan similares atribuciones o de igual valor se les reconozca igual salario.

En dicho informe se señala que de la evaluación del rendimiento puede resultar favorecido un trabajador en concreto con el reconocimiento de una prima o emolumento diferente en relación con otros, sin que ello represente un trato discriminatorio al resto de los empleados. De lo anterior se colige que las diferencias salariales en el pago de remuneraciones al persona que realizar igual trabajo no implican per se una vulneración al derecho a la igualdad salarial; pues la valoración de algunos aspectos en el desempeño de las laborales, tales como la productividad, aptitudes, capacidades, formación continua, etc., puede colocar a uno o varios empleados en una posición diferente al resto que merezca reconocimiento mediante aumentos salariales, ascensos, bonificaciones, etc.

En la Sentencia dictada en el Amparo 259-2007, se sostuvo que, si bien la igualdad se presenta como un mandato de carácter predominantemente formal, su correcta aplicación requiere analizar la existencia de casos en los cuales se puede justificar constitucionalmente el trato diferenciado a fin de lograr la igualdad formal en el plano real, por medio de acciones positivas –eso es, "igualdad material"-.

Al tratarse la igualdad de un concepto relacional que no puede predicarse respecto de personas o cosas en abstracto, la formulación de un juicio relacionado con esta requiere:

I. La concurrencia de al menos dos personas, cosas o situaciones concretas que se busca comparar, así como de las características y criterios o aspectos comunices y específicos que se empleen como términos de comparación; y
II. Las consecuencias jurídicas que tal tratamiento ocasiones a los sujetos comparados que trascienden al ámbito constitucional, para que el operador o aplicador jurídico evalúe si existe un trato desigual que resulta injustificado.

En este sentido, de acuerdo con el contenido del derecho a la igualdad salarial, si bien a trabajo igual o de igual valor debe corresponder en principio el mismo salario, ello no obsta para que el empleador pueda incentivar a aquellos que destaquen u obtengan mejores resultados en las evaluaciones de rendimiento, así como reconocer la antigüedad en la institución o la mejora de las capacidades y la actualización de los conocimientos necesarios para el mejor desempeño del trabajo, mediante el pago de bonificaciones, ascensos salariales, etc.

En consecuencia, dado que el acto no argumentó ni comprobó que, pese a encontrarse en igualdad de condiciones a la de sus compañeros, la autoridad demandada le ha fijado injustificadamente un salario diferente al que aquellos perciben, la Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de El Salvador, determinó que se configura un supuesto de ausencia de los presupuestos necesarios para realizar el examen de constitucionalidad requerido que impide la terminación normal del presente proceso y resolvió sobreseer el asunto.