

912-2013

Amparo

Sala de lo Constitucional de la Corte Suprema de Justicia: San Salvador, a las once horas con cincuenta y dos minutos del día veintisiete de noviembre de dos mil quince.

Agréganse a sus antecedentes los escritos firmados, respectivamente, por la Fiscal de la Corte; el señor Adán Antonio F. R. y la titular de la Procuraduría General de la República (PGR), en virtud de los cuales evacuan los traslados que les fueron conferidos.

El presente proceso se inició mediante demanda planteada por el señor Adán Antonio F. R., contra actuaciones de la titular de la PGR, por considerar vulnerado su derecho a la igualdad salarial, contemplado en el art. 38 n° 1 de la Constitución (Cn.).

A fin de emitir una resolución con plena sujeción a la normativa constitucional, resulta necesario hacer las siguientes acotaciones:

I. 1. El peticionario manifestó que fue contratado como defensor público en la PGR en el año 2010, con un salario inferior al que recibían cinco de sus compañeros. Dicha situación se mantuvo en la renovación de su contratación en los años 2011 y 2012 y, pese a que en el año 2013 pasó al régimen de Ley de Salarios, sus condiciones de trabajo no han variado.

En relación con ello, argumentó que tiene las mismas atribuciones que los referidos defensores públicos y se encuentra sujeto a iguales condiciones de trabajo, por lo que no existe motivo razonable para que la autoridad demandada le reconozca y entregue una remuneración inferior en comparación a la que ellos reciben; razón por la cual alegó vulnerado su derecho a la igualdad salarial.

2. Por su parte, la funcionaria demandada sostuvo que el actor fue nombrado defensor público por Ley de Salarios en la primera categoría de dicho puesto nominal, la cual tiene asignado un monto salarial específico. Dicha remuneración fue incrementada al pretensor en enero de 2014, después de una serie de ajustes salariales dentro de la institución que favoreció a muchos defensores públicos, por lo que no son ciertas las vulneraciones constitucionales que se le atribuyen.

II. Establecido lo anterior, se precisará el objeto sobre el cual versa la presente controversia (III); se efectuarán algunas consideraciones sobre el contenido del derecho a la igualdad salarial y los criterios de comparación que debe argumentar y acreditar quien alega su vulneración para la procedencia del amparo (IV. 1); para, finalmente, determinar si en el presente

caso existe un vicio que impide realizar el examen de constitucionalidad requerido (IV. 2).

III. El objeto de la controversia puesta en conocimiento de este Tribunal estriba en determinar si la Procuradora General de la República vulneró el derecho a la igualdad salarial del señor Adán Antonio F. R., al nombrarlo como defensor público penal con un salario inferior al asignado a cinco de sus compañeros, pese a desempeñar iguales funciones en similares condiciones de trabajo, pues, en opinión del pretensor, a trabajo igual o de igual valor corresponde idéntica remuneración, por lo que tal diferenciación es injustificada.

IV. 1. A. Con fundamento en el art. 3 de la Cn., se ha interpretado jurisprudencialmente que la igualdad se proyecta como *principio constitucional y como derecho fundamental*. En virtud de la primera modalidad el Estado, en sus actividades de creación, aplicación y ejecución de la ley, está obligado a garantizar a todas las personas en condiciones similares un trato equivalente; lo cual no significa que, de forma deliberada y en condiciones distintas, *pueda dar un trato dispar en beneficio de cualquiera de los sujetos involucrados, bajo criterios estrictamente objetivos y justificables a la luz de la misma Constitución*. Mediante la segunda modalidad, la igualdad se proyecta en la esfera jurídica de los individuos como el derecho fundamental *a no ser arbitrariamente diferenciado, esto es, a no ser injustificada o irrazonablemente excluido del goce y ejercicio de los derechos que se reconocen a los demás*.

B. a. En perspectiva con lo antes expuesto, el *derecho a la igualdad salarial* contemplado en el art. 38 ord. 1° de la Cn. hace referencia a que, en un mismo centro de trabajo y en idénticas circunstancias, por igual trabajo corresponde al empleado igual remuneración, cualquiera que sea su sexo, raza, credo o nacionalidad. Al respecto, de acuerdo con los arts. 2 y 3 del Convenio núm. 100 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre igualdad de remuneración, 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.

En el informe sobre Igualdad Salarial: Guía Introductoria (2013), la OIT sostiene que en virtud del mencionado derecho debe asegurarse a los trabajadores 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 empleador –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.

b. En este contexto, no debe confundirse la evaluación técnica objetiva de los puestos de trabajo –empleadas para establecer los rangos salariales de cada cargo– con la *evaluación de rendimiento del personal*, la cual tiene por objeto medir y valorar la productividad del empleado, su desempeño, aptitudes, el interés por actualizar sus conocimientos y aportarlos a las labores, el cumplimiento de metas, etc.; factores que indiscutiblemente inciden y justifican ascensos de puesto de trabajo, el reconocimiento de incrementos salariales, bonificaciones u otros incentivos a quienes tienen mejores resultados. Otros factores a considerar en la evaluación de rendimiento son la antigüedad, la experiencia profesional y la formación académica del personal.

En el mencionado informe, la OIT 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 empleados si los criterios empleados para dicha evaluación no son discriminatorios en sí y todo aquel, en su misma posición laboral, ha tenido la oportunidad de beneficiarse de estas primas.

c. De lo anterior se colige que las diferencias en el pago de las remuneraciones al personal que realiza 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 labores, 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. De ahí que la conculcación al derecho fundamental en estudio devendría cuando la diferenciación en el pago de la remuneración entre dos o más personas, pese a desempeñar trabajo igual o de igual valor, no se encuentra justificada en tales aspectos.*

C. a. Ahora bien, en la Sentencia de fecha 6-VI-2008, pronunciada en el Amp. 259-2007, se sostuvo que, si bien la igualdad se presenta como un mandato de carácter predominantemente formal, su correcta aplicación requiere del intérprete la valoración de las circunstancias concretas en las que se encuentran las situaciones jurídicas comparadas, a efecto de determinar si procede equiparar, o bien diferenciar; pues existen 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 –esto es, “igualdad material”–.

En efecto, 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, criterios o aspectos comunes y específicos que se empleen como términos de comparación; y (ii) las consecuencias jurídicas que tal tratamiento ocasiona 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.

b. Así, para la procedencia de un amparo contra actuaciones que aparentemente conculcan el derecho a la igualdad salarial en la aplicación de la ley, la parte actora deberá señalar en sus argumentos –atendiendo los presupuestos antes mencionados– las circunstancias específicas por las que considera que las autoridades demandadas le han dado un tratamiento diferente e injustificado en relación con otros sujetos en paridad de situaciones y, además, durante la tramitación de este proceso constitucional deberá comprobar la existencia de tales circunstancias.

Y es que, ante tal deficiencia, surge la imposibilidad de juzgar por parte de este Tribunal, debiendo rechazarse la pretensión al inicio o, en su caso, durante la tramitación del proceso mediante un sobreseimiento, de conformidad con el art. 31 n° 3 de la Ley de Procedimientos Constitucionales (L.Pr.Cn.)

2. A. a. El peticionario ha alegado que cinco defensores públicos de la unidad a la que pertenece reciben un salario mayor al suyo, pese a que él desempeña iguales atribuciones funcionales y se sujeta a las mismas normas de trabajo; razón por la cual considera que la Procuradora General de la República ha vulnerado su derecho a la igualdad salarial. Además, señala que, si bien a partir de enero de 2014 fue beneficiado con un aumento salarial, sus compañeros de trabajo continúan ganando más que él.

b. Para fundamentar su pretensión incorporó certificación de los Acuerdos n° 1, de fechas 3-I-2013, 6-I-2014 y 5-I-2015, firmados por la Procuradora General de la República, mediante los cuales refrendó su nombramiento en la plaza nominal de defensor público penal (Ahuachapán), primera categoría, con un salario de \$755.30; lo ascendió a la tercera categoría, por lo que su salario pasó a ser de \$1,185.00; y renovó dicho nombramiento.

También aportó las Resoluciones n° 08-UAIP18-2015 y 08-UAIP18-02-2015 de fechas 8-IV-2015 y 28-IV-2015, respectivamente, firmadas por la Oficial de Información de la PGR, mediante las cuales informó que la unidad en la que se desempeña el señor F. R. está integrada por nueve defensores públicos, de los cuales en el año 2013 cinco tenían un salario de \$1,200.00, uno de \$1,142.72, dos de \$755.30 –entre estos el pretensor– y uno de \$1,400.55, aclarando que este último conserva el salario que devengaba en el cargo de procurador auxiliar. Aunado a ello, señaló que a partir de enero de 2014 los referidos defensores resultaron beneficiados con incrementos salariales, entre estos el peticionario cuyo salario pasó a ser de \$1,185.00.

B. a. Con los acuerdos de nombramiento antes relacionados, se ha establecido que, al igual que los cinco profesionales mencionados en la demanda, el señor Adán Antonio F. R. labora en la PGR como defensor público penal en las oficinas de la institución en Ahuachapán y que en el año 2014 recibió un aumento salarial.

b. Ahora bien, no obstante el señor F. R. argumentó en su demanda y comprobó en el transcurso del proceso que, desde el punto de vista técnico y objetivo, realiza iguales atribuciones a las de sus compañeros en similares condiciones de trabajo, este omitió señalar y comprobar que los resultados de sus evaluaciones de desempeño y rendimiento, antigüedad, etc., son equiparables a los de aquellos, a efecto de sostener que, pese a tales circunstancias, la autoridad demandada no lo favoreció con igual promoción salarial.

Y es que, 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, aumentos salariales, etc.

C. En consecuencia, dado que el actor 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, *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, debiendo «finalizarse por medio de la figura del sobreseimiento.*

POR TANTO, con base en las razones expuestas y en el art. 31 n° 3 de L.Pr.Cn., esta

Sala **RESUELVE:**

1. *Sobreséese* en el presente proceso de amparo promovido por el señor Adán Antonio F. R., contra actuaciones de la Procuradora General de la República.

2. *Notifíquese.*

A. PINEDA.-----F. MELENDEZ.-----J. B. JAIME-----E. S. BLANCO. R.-----R.
E. GONZALEZ.-----PRONUNCIADO POR LOS SEÑORES MAGISTRADOS QUE LO
SUSCRIBEN-----E. SOCORRO C.-----SRIA.-----RUBRICADAS.