

Sentencia No. T-171/96

TRATAMIENTO DIFERENCIADO-Justificación

Una cosa es la discriminación y otra muy distinta el trato diferente. Este último, si se encuentra plenamente justificado, en forma objetiva y razonable, es permitido, sin que pueda alegarse violación alguna del derecho a la igualdad. Cuando las diferencias se presentan como consecuencia de factores objetivos o subjetivos que hacen justo un mayor reconocimiento a quien más merece por su producción o preparación, por su especialidad, por el tiempo que lleva desarrollando una labor o por las claras circunstancias que sobrellevan la relación de trabajo, no puede considerarse dicha actitud como discriminatoria ni, por consiguiente, como violatoria del derecho a la igualdad.

DERECHO A LA IGUALDAD-Incremento salarial según nivel de productividad

La empresa estableció una nueva política salarial, basada en el nivel de productividad del empleado, de manera que su aumento en adelante, dependiera de la evaluación de su capacidad de producción. Ciertamente dicho sistema trae como consecuencia el que los trabajadores tengan fechas de aumento anuales diferentes entre si, dependiendo de su fecha de ingreso a la empresa y de los factores anotados. Ello quiere indicar, que dependiendo de su desempeño, su salario podrá aumentar o disminuir, y que los aumentos no sean los mismos para todos ni entrarán a regir en la mismas fechas.

Ocurren situaciones en las cuales trabajadores sindicalizados devengan un menor salario que otros que no pertenecen a la organización, pero esto puede encontrar justificación en factores determinantes del salario reconocidos por la Constitución y la ley como lo son entre otros, la antigüedad, capacidad académica y técnica de los empleados y el horario de trabajo. Los aumentos salariales hechos por la empresa a los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, obedecen de manera estricta a las disposiciones establecidas para cada uno, por convención colectiva, laudo arbitral o reglamentos para el personal no sindicalizado, y no a una política empresarial tendiente a debilitar el sindicato y discriminar a sus miembros.

Ref.: Expediente T-87176

Peticionario: Miguel Alfredo Silva

Procedencia. Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca

Temas: Derecho a la igualdad y a la libre asociación sindical.

Discriminación y diferencia razonable.

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Santafé de Bogotá, D.C. veintinueve (29) de abril de mil novecientos noventa y seis (1996).

SENTENCIA

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, conformada por los Magistrados Vladimiro Naranjo Mesa -Presidente de la Sala-, Jorge Arango Mejía y Antonio Barrera Carbonell, ha pronunciado la siguiente

en el proceso de tutela radicado bajo el número T-87.176, adelantado por el Sindicato de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Productos Veterinarios “Sintravecol” contra la Empresa Colombiana de Productos Veterinarios “VECOL S.A.”

I. ANTECEDENTES

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 86 de la Constitución Política y 33 del decreto 2591 de 1991, la Sala de Selección correspondiente de la Corte Constitucional escogió para efectos de su revisión, la acción de tutela de la referencia.

De conformidad con el artículo 34 del decreto 2591 de 1991, esta Sala de Revisión procede a dictar la sentencia correspondiente.

1. Solicitud

El sindicato de Trabajadores de la Empresa Colombiana de Productos Veterinarios “Sintravecol”, actuando por intermedio de su representante legal, interpuso ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca acción de tutela con el propósito de obtener la protección

de sus derechos fundamentales a la igualdad, al trabajo y al libre ejercicio del derecho de asociación sindical y negociación colectiva, apoyando su solicitud en los siguientes hechos.

2. Hechos

1° En primer lugar, relaciona el representante de “Sintravecol” el nombre de los trabajadores que tienen contrato de trabajo vigente con la empresa demandada, y que se encuentran afiliados al sindicato, así: Roger León M.; Filemón González; Pedro J. Moreno; José A Uribe; Felio Calderón; Elibardo Garzón B.; José E Cantor; Luis E. Paez; José D. Soriano; José D. Tenza; Luz M. Herrera; Alvaro Artunduaga; Carlos A. Montoya; Jaime E. Adames; Primitivo Ortiz S.; Tirso María Beltran; Antonio Durán; Heberto Chaguala; Pablo A. Vargas P.; Miguel A. Abella E.; Alfonso Pacheco; Cesar Tulio Rojas; José S. Chavez M.; Gualberto Vanegas; Jorge O. Bohorquez; Emiro Rodriguez; José N. Barreto; Blanca De Nuñez; Luis E. Corredor; Edgar O. Morales; Franciso J. Cuervo; Hugo H. Diaz D.; Luis F. Garzón E.; Juan M. Pinzón; Hugo E. Rivera; Graciliano Torres; Luis M. Arias; Otoniel Caicedo M.; José Ramiro Caleño Y Hernándo Cortez.

2° Asegura seguidamente el peticionario, que el sindicato y la empresa firmaron una convención colectiva cuya vigencia debe contarse desde el 1° de agosto de 1992 hasta el 31 de julio de 1994.

3° El 1° de agosto de 1994, la empresa determinó un aumento salarial del 20% para los trabajadores no sindicalizados y para los que hubieren renunciado a los beneficios de la convención colectiva. Posteriormente, la empresa incrementó de nuevo los salarios a los mismos trabajadores en un 2.69%, como compensación al incremento del índice de precios al consumidor que se presentó entre los meses de agosto de 1993 y 1994. Sin embargo, como los trabajadores sindicalizados se encontraban en trámite de negociaciones colectivas con la empresa, a ellos no se les reconoció el precitado incremento.

4° El 5 de septiembre de 1994, el gerente de VECOL S.A. decidió decretar un aumento adicional a los señalados anteriormente, mediante resolución N° 026-94; aumento del cual se excluyó expresamente a los trabajadores sindicalizados y a los convencionados, porque el incremento que a ellos habría de corresponderle sería determinado de acuerdo con los resultados que arrojará la negociación colectiva en proceso.

5° El 30 de agosto de 1994, las negociaciones entre la empresa VECOL S.A. y Sintravecol fracasaron en su etapa de arreglo directo, por lo que el sindicato solicitó al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social el 9 de septiembre de 1994, la convocatoria de un tribunal de arbitramento, el cual profirió su respectivo laudo arbitral el 30 de marzo de 1995, siendo homologado posteriormente por el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Santafé de Bogotá -Sala Laboral-. En lo pertinente, el laudo se refiere a los incrementos de la siguiente forma:

" ARTÍCULO 16. SALARIOS

La Empresa Colombiana de Productos Veterinarios S.A., VECOL S.A., aumentará el salario ordinario de cada uno de sus trabajadores con contrato de trabajo vigente a la firma del presente Laudo Arbitral y que en ésta misma fecha hayan superado el período de prueba, en la siguiente forma:

a) Primer año del laudo: A partir del 30 de marzo de 1995, un aumento del veinte punto cinco por ciento (20.5 %), sobre el salario ordinario del trabajador, éste incremento se efectuará sobre los salarios ordinarios existentes a 31 de diciembre de 1994. El aumento en éste literal concedido será restrospectivo al 1° de enero de 1995.

b) Segundo año del laudo: A partir del 30 de marzo de 1996, un aumento sobre el salario ordinario del trabajador en el porcentaje que corresponda al índice de incremento al precio del consumidor establecido por el DANE, a nivel Nacional para el período del 30 de de (sic) marzo de 1995 al 29 de marzo de 1996. Este aumento se efectuará sobre los salarios ordinarios existentes a 31 de diciembre de 1995."

6° Con respecto a la efectiva aplicación de las decisiones adoptadas en el laudo arbitral, el peticionario manifiesta que la empresa demandada realizó el aumento establecido solamente a partir del 18 de enero de 1995 "quedando diecisiete (17) días sin la respectiva reliquidación".

7° Adicionalmente, el peticionario consigna como hechos que ejemplifican la discriminación que viene cometiendo la empresa contra los trabajadores sindicalizados, los siguientes:

a) Siguen presentándose casos en los que, a pesar de realizar la misma actividad en la

empresa, algunos de los trabajadores reciben mayores salarios por razón de su no vinculación a la organización sindical, independientemente de su nivel de experiencia y de su capacitación.

b) La empresa otorga créditos a sus trabajadores, teniendo en cuenta a la hora de determinar su monto, la vinculación del empleado al sindicato.

c) La promoción y capacitación de los trabajadores sólo se otorga a los no sindicalizados. Prueba de lo anterior -afirma el solicitante- resulta ser el hecho de que más de sesenta (60) trabajadores de la empresa, hayan obtenido ascensos y ventajas salariales una vez se han desafiliado del sindicato.

12° Finalmente, asegura el actor que el laudo arbitral, en cuanto estableció aumentos salariales a partir del primero de enero de 1995, lesiona los intereses jurídicos del sindicato porque desconoce el período comprendido entre el 1° de agosto de 1994 y el 31 de diciembre de 1994.

3. Pretensiones

El representante legal de “Sintravecol” solicita al juez de tutela se ordene adoptar las siguientes medidas:

1° Se ordene a VECOL S.A. la cesación de cualquier discriminación contra trabajador alguno que se encuentre sindicalizado.

2° Se ordene a la empresa demandada, hacer extensivos los aumentos salariales concedidos a los trabajadores no sindicalizados y excluidos de la convención colectiva, de acuerdo con el incremento ordenado por la resolución 026-94 emitida por la Gerencia de VECOL S.A.

3° Así mismo, se ordene la nivelación salarial de los empleados que laboran en un mismo cargo, de acuerdo con la intensidad horaria, la igualdad de funciones y la eficiencia.

4° Se ordene a la empresa de productos veterinarios, dar un tratamiento igualitario a todos los trabajadores en lo atinente a la concesión de créditos para vivienda y educación.

4. Pruebas aportadas por el solicitante

a) Versión original del laudo arbitral proferido por el respectivo tribunal arbitral que decidió el conflicto surgido entre la Empresa Colombiana de Productos Veterinarios "VECOL S.A." y el sindicato de sus trabajadores: " Sintravecol".

b) Copia de la resolución N° 026-94 por la cual el Gerente General de VECOL S.A. decide establecer una nueva política de salarios y reglamentar la administración de los beneficios extralegales otorgados a los trabajadores no convencionados de la empresa.

c) Copia de certificados de pago expedidos por la empresa demandada en los que se hace constar que el salario recibido por trabajadores sindicalizados, es inferior al salario recibido por trabajadores no sindicalizados, quienes tienen a su cargo las mismas actividades que los primeros.

d) Informe comparativo elaborado, al parecer por el solicitante, en el que se contraponen, para evidenciar la discriminación, el tratamiento salarial ofrecido a los empleados sindicalizados y a los no sindicalizados.

e) Notas donde constan los créditos otorgados por la empresa a José Edilberto Cantor, - Sindicalizado- por un millón quinientos mil pesos (\$1`500.000); y a Gonzalo Guasca Ríos -no sindicalizado-, por un millón setecientos ochenta y cuatro mil pesos (\$1`784.000).

II. ACTUACION JUDICIAL

1. Única instancia

Mediante sentencia de noviembre 24 de 1995, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca - Sección segunda- decidió declarar improcedentes las pretensiones contenidas en la demanda de tutela presentada por Miguel Alfredo Silva en representación de "Sintravecol", con fundamento en las siguientes consideraciones:

Estimó el Tribunal que en el caso sometido a examen, la Empresa de Productos Veterinarios VECOL S.A. no había violado los derechos fundamentales de los trabajadores de Sintravecol, toda vez que la empresa jamás había impedido el normal funcionamiento de la organización sindical. Asegura adicionalmente que si la organización de trabajadores se siente vulnerada en sus derechos laborales, debe recurrir a los medios de defensa judicial que le ofrece la legislación laboral para tales fines.

2. Intervención del apoderado judicial de VECOL S.A.

Una vez seleccionado el presente proceso para su revisión por parte de la sala N° 1 de selección, se presentaron a esta Corporación dos memoriales suscritos por el apoderado de la parte demandada. De las intervenciones pueden destacarse los siguientes apartes:

Manifiesta el representante judicial de la empresa VECOL S.A. que las afirmaciones contenidas en la demanda presentada por el representante de “Sintravecol” no corresponden en la mayoría de los casos a la verdad de los hechos, y que por eso es necesario hacer claridad acerca de los supuestos que deben tenerse en cuenta a la hora de proferir el fallo de tutela que desate el conflicto. Para tal efecto incluye prueba documental de sus afirmaciones.

1° En primer lugar, asegura el apoderado que no todos los trabajadores que la demanda consignó como vinculados al sindicato son trabajadores de la empresa-. (Los señores José Domingo Soriano y Antonio Duran se retiraron por cumplir con su tiempo de servicio en la empresa antes de que se interpusiera la demanda de tutela. Los trabajadores Miguel Antonio Abella y Alfonso Pacheco lo hicieron, por la misma razón, días después de interpuesta la demanda). Así mismo el demandante no incluyó en su relación, trabajadores que se encontraban vinculados al sindicato.

2° Seguidamente manifiesta las razones que pretenden desvirtuar las acusaciones de supuesta discriminación laboral que endilga el sindicato de trabajadores a la empresa. Para tal efecto, adjunta la relación de las pruebas que sustentan el hecho de que VECOL S.A. ha realizado los aumentos salariales de acuerdo con lo establecido en las convenciones colectivas firmadas por ambas partes. Asegura en consonancia, que los trabajadores sindicalizados no aceptaron la política propuesta por la empresa para remunerar el trabajo de acuerdo con la productividad del empleado, sino que se atuvieron al régimen de graduación salarial que, antes de entrar a regir la nueva política empresarial, venía funcionando para la totalidad de los empleados de la empresa. Esto quiere decir que los trabajadores sindicalizados no se acogieron al sistema de graduación personal del salario, sino que decidieron permanecer cobijados por el sistema que graduaba dicho factor salarial de manera genérica, sin consideración al rendimiento de su trabajo.

3° Aclara que dentro de la evaluación personal para determinar el incremento salarial, se han

presentado casos de personas no sindicalizadas que, debido a su bajo rendimiento, no obtuvieron el correspondiente aumento. Casos también los hay, de empleados sindicalizados que reciben mayor remuneración que los compañeros no sindicalizados que realizan labores semejantes a las suyas. Más adelante aclara que las diferencias salariales entre unos y otros trabajadores se encuentran debidamente justificadas de acuerdo con su antigüedad, su desempeño profesional, su régimen de cesantías, su capacitación y nivel académico. (adjunta los casos que ejemplifican sus afirmaciones)

4° De otro lado el abogado asegura que las deserciones y afiliaciones de personal con respecto al sindicato, no están relacionadas con el manejo de la política salarial que la empresa ha venido proponiendo. Adjunta para dichos efectos, prueba de cinco trabajadores que, aun después de haberse instaurado la nueva política de aumento salarial personalizado, decidieron vincularse a la organización sindical; y prueba de que a pesar de la entrada en vigencia de dicha política, no ha habido deserciones del sindicato desde agosto de 1994.

5° Además, relaciona el representante de VECOL S.A. la serie de beneficios extracontractuales que la empresa ofrece a la totalidad de sus empleados, como son bonificaciones esporádicas, dotación de vestidos para las secretarias (sindicalizadas y no sindicalizadas), cubrimiento de pólizas de hospitalización y cirugía, celebraciones por motivos especiales, regalos de navidad, etc.

6° Alega el aludido que el incremento adicional ordenado por la resolución 026-94 no es tal, pues corresponde, como lo aclara la misma, al que debería beneficiar de todas maneras a los trabajadores según la decisión de la Convención Colectiva, laudo arbitral o disposición legal; y que se determinó de aquella forma con el objetivo de implantar el nuevo sistema de política salarial. Estos no constituyen, se reitera, aumentos adicionales, sino ajustes de cada empleado a la nueva política de aumento de salarios.

7° En cuanto a la entrada en vigencia del laudo arbitral, manifiesta el interviniente que ésta se determinó a partir del 1° de enero de 1995, y no desde el 1° de agosto de 1994, según la decisión unánime de los árbitros que conformaron el tribunal, decisión que se entiende aceptada por los empleados sindicalizados una vez sometieron la solución del conflicto ante el Tribunal de Arbitramento.

8° En lo referente a los préstamos y a la supuesta discriminación a que son sometidos en su

otorgamiento los empleados del sindicato, el representante de VECOL S.A. asegura que las diferencias entre las sumas se deben al cálculo que se utiliza para determinarlas, cálculo que debe tener en cuenta el salario de los empleados y su real capacidad de pago, así como, para los casos de préstamos estudiantiles, la configuración familiar del solicitante.

9° Presenta también las pruebas que confutan la afirmación según la cual, las promociones de trabajadores se hacen teniendo en cuenta la vinculación o no del empleado al sindicato de la empresa-. Con tal propósito, adjunta documentos en los que se demuestra que los nombres de trabajadores sindicalizados aparecen en las actividades de promoción y capacitación presentadas por la empresa-.

10° Rechaza finalmente que VECOL S.A. haya promovido ascensos a los trabajadores que decidan deponer de su vinculación al sindicato, y que, bajo las mismas condiciones, haya otorgado aumentos salariales.

11° En escrito posterior, el aludido abogado puntualiza "... Véase cómo, al no haber ejercido la acción el demandante como mecanismo transitorio y al pretender por vía de tutela precaver la vulneración de derechos fundamentales constitucionales existiendo el procedimiento laboral ordinario como medio de defensa que debe utilizarse de preferencia, la acción de tutela instaurada, es improcedente"

3. Intervención del representante legal de "Sintravecol"

1° Presenta el demandante un total de cinco (5) folios con cuadros comparativos y estadísticos en los que se pretende mostrar las diferencias salariales existentes entre los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados y las diferencias en el tratamiento a los créditos educativos para unos y otros. Adicionalmente presenta una tabla en la que se relacionan los salarios de los diferentes grupos de trabajadores. En ese orden de ideas, asegura que los aumentos recibidos por los trabajadores sindicalizados están destinados a cubrir la pérdida de poder adquisitivo de la moneda, y no constituyen verdaderos incrementos salariales, como es el caso de los demás trabajadores.

2° Acusa a la empresa de permitir que se sigan presentando casos en los que a pesar de la

igualdad de las labores desarrolladas por los trabajos, la remuneración es diferente de acuerdo con la afiliación o no del empleado al sindicato. Aduce también que la negociación colectiva a que se sometieron, vulneró sus derechos porque desconoció el aumento de cinco meses que sí se le reconoció a los demás trabajadores; además de que la empresa no reconoció el incremento sino 18 días después de lo ordenado.

3° Aclara que la política de regulación de salarios según la productividad del trabajador, reservada solamente para los trabajadores no sindicalizados, forma parte de los instrumentos empresariales generadores de desigualdad.

4° El demandante agrega copia de una denuncia pública hecha contra VECOL S.A., relativa a las discriminaciones anteriormente aludidas.

III. CONSIDERACIONES DE LA SALA

1. Competencia

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9o. de la Constitución Política y 31 a 36 del decreto 2591 de 1991, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, es competente para revisar el fallo de tutela de la referencia.

2. Unificación de jurisprudencia de la Corte Constitucional, en relación con los conflictos laborales derivados del contrato de trabajo.

La Sala Plena de la Corte Constitucional al resolver por sentencia de unificación No. 342 de 1995, un caso en que se discutía el establecimiento, a través de un pacto colectivo, de condiciones de trabajo diferentes a las previstas para trabajadores sindicalizados, estableció, frente a la existencia de otros medios de defensa judicial, una doctrina según la cual, la solución de los conflictos laborales que se originan del contrato de trabajo -diferencias entre patronos y trabajadores-, y que amenacen o vulneren derechos fundamentales, corresponde al juez de tutela; por el contrario, cuando el conflicto conlleve el desconocimiento de derechos de rango legal, corresponde dirimirlos al juez laboral.

La sentencia citada se refirió al tema, en los siguientes términos:

“Los juzgadores de instancia negaron la tutela impetrada por considerar que las pretensiones

de los actores no se podían actuar a través de la acción de tutela, sino acudiendo a los trámites propios de un proceso ante la justicia ordinaria laboral.

No comparte la Corte dicha apreciación por las siguientes razones:

Los derechos laborales deben ser considerados y analizados dentro del campo del derecho individual o del derecho colectivo del trabajo.

El contrato de trabajo que rige una relación de trabajo de carácter particular constituye la fuente principal de la cual se derivan una serie de deberes, obligaciones y derechos tanto para el patrono como para el trabajador.

Los conflictos que se originan con motivo del contrato de trabajo, entre los patronos y los trabajadores, pueden implicar la violación de derechos fundamentales de éstos, o el desconocimiento de derechos fundados o que tienen origen en normas de rango legal. Cuando el conflicto atañe a la violación o amenaza de violación de un derecho constitucional fundamental su solución corresponde al juez de tutela, en cambio cuando la controversia se origina directa o indirectamente del contrato de trabajo y naturalmente versa sobre la violación de derechos de rango legal, consagrados en la legislación laboral, su solución corresponde al juez laboral (art. 2 C.P.)". (Magistrado Ponente, doctor Antonio Barrera Carbonell)

De acuerdo con lo anterior y siguiendo los criterios adoptados por la Corte Constitucional, la protección de los derechos constitucionales fundamentales que puedan resultar afectados en los conflictos laborales, se garantizan a través de la acción de tutela, la cual ofrece la eficacia e idoneidad de que carecen las vías ordinarias que, como se dijo, están dirigidas preferentemente a la protección de derechos que no ostentan la categoría de fundamentales.

3.1 Igualdad y derecho de asociación sindical

La jurisprudencia reiterada de esta Corporación ha sostenido, en relación con el derecho a la igualdad y sus claras y específicas implicaciones, que éste no se traduce en una igualdad mecánica y matemática, sino en el otorgamiento de un trato igual compatible con las diversas condiciones del sujeto, lo cual trae como consecuencia que la aplicación efectiva de

la igualdad frente a una determinada circunstancia, no puede ignorar las exigencias propias de la diversidad de condiciones que afectan o caracterizan a cada uno de los sujetos.

Sobre el particular, ha señalado la Corte:

“La igualdad designa un concepto relacional y no una cualidad. Es una relación que se da al menos entre dos personas, objetos o situaciones. Es siempre resultado de un juicio que recae sobre una pluralidad de elementos, los “términos de comparación”. Cuáles sean éstos o las características que los distinguen, no es cosa dada por la realidad empírica sino determinada por el sujeto, según el punto de vista desde el cual lleva a cabo el juicio de igualdad. La determinación del punto de referencia, comúnmente llamado *tertium comparationis*, para establecer cuando una diferencia es relevante, es una determinación libre más no arbitraria, y sólo a partir de ella tiene sentido cualquier juicio de igualdad.” (Sentencia No. T-422 de 1992, Magistrado Ponente, doctor Eduardo Cifuentes Muñoz)

Así entonces, el principio de igualdad descrito en los artículos 50. Y 13 de la Constitución Política, pregonan un mismo trato, sin discriminación, para todas las personas que se encuentran frente a una misma situación jurídica. Pero una cosa es la discriminación y otra muy distinta el trato diferente. Este último, si se encuentra plenamente justificado, en forma objetiva y razonable, es permitido, sin que pueda alegarse violación alguna del derecho a la igualdad.

En el caso de la remuneración laboral, la propia Constitución Política al señalar en su artículo 53 que la remuneración de un trabajador “es proporcional a la cantidad y calidad del trabajo”, da vía libre a la posibilidad de otorgar una mayor retribución a quien produce más y mejor. Así, cuando las diferencias se presentan como consecuencia de factores objetivos o subjetivos que hacen justo un mayor reconocimiento a quien más merece por su producción o preparación, por su especialidad, por el tiempo que lleva desarrollando una labor o por las claras circunstancias que sobrellevan la relación de trabajo, no puede considerarse dicha actitud como discriminatoria ni, por consiguiente, como violatoria del derecho a la igualdad.

Obviamente, las razones esgrimidas para establecer diferencias salariales cuando se trata de trabajadores que se encuentran en igualdad de condiciones, como ya se dijo, deben ser en todos los casos razonables y justificadas, de manera que no puedan corresponder al simple capricho del patrono, ni implicar una retaliación para todos aquellos trabajadores que ejercen

derechos reconocidos por la Constitución y la ley, o simplemente se trate de prerrogativas que estimulen su no ejercicio.

De acuerdo con lo afirmado, no es admisible la discriminación proveniente del hecho de estar o no afiliado a un sindicato. Es decir, el favorecer a los no sindicalizados en perjuicio de los sindicalizados, vulnera no sólo el derecho a la igualdad, sino también el derecho de libre asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política.

En este orden de ideas, frente al caso concreto, la Sala debe determinar si las afirmaciones hechas por el demandante y generadoras de la supuesta discriminación, suceden realmente sin explicación razonable u objetiva y, además, si son atribuibles al patrono.

3. El caso concreto

En primer lugar debe aclararse que el demandante, actuando como representante legal del sindicato de trabajadores de la Empresa Colombiana de Productos Veterinarios “Sintravecol”, lo hace a nombre de todos y cada uno de sus integrantes. Para acreditar la mencionada representación, el actor anexó a la demanda de tutela copia auténtica de la resolución No. 146 de mayo 15 de 1995, mediante la cual se ordena la Inscripción de la nueva junta directiva de la organización sindical “Sintravecol” (a folio 146).

De las pruebas aportadas al expediente puede colegirse, que la última convención colectiva suscrita entre el patrono y la organización sindical, tuvo vigencia de dos años contados a partir del primero de agosto de 1992 y hasta el 31 de julio de 1994, y que hasta antes del mes de agosto de 1994, se realizaban aumentos salariales anuales para todos los trabajadores -sindicalizados o no- y se aplicaban porcentajes similares, tomando en consideración la inflación para el período contemplado.

Sin embargo, en razón de que “Sintravecol” para agosto de 1994 agrupaba menos de la tercera parte de los empleados de la empresa, ésta estableció una nueva política salarial, basada en el nivel de productividad del empleado, de manera que su aumento en adelante, dependiera de la evaluación de su capacidad de producción -Resolución de Gerencia No. 026-94 de septiembre de 1994-. La nueva política conocida a través de la resolución mencionada, no fue considerada por el sindicato de manera específica en el proceso de negociación colectiva que se desarrollaba para esa época.

Explica el apoderado del demandante que “para el ajuste salarial de cada trabajador, se parte de una evaluación de productividad que determina el porcentaje de ajuste para cada caso específico. Así, a cada empleado se le evalúa su desempeño anualmente coincidiendo con el mes de ingreso a la empresa. Dependiendo de sus resultados, el evaluado se hace acreedor al incremento anual de salario, aplicable a partir del primer día del mes siguiente a su aniversario en la empresa, por tiempo de servicio.”

Los factores a tener en cuenta para incrementar el salario según la propia resolución, son: Resultados de la evaluación, el régimen de cesantías que tenga el empleado, situación salarial del trabajador en relación al mercado y a cargos similares dentro de la empresa y el índice de precios al consumidor para el año inmediatamente anterior a la fecha de aplicación del aumento. Ciertamente dicho sistema trae como consecuencia el que los trabajadores tengan fechas de aumento anuales diferentes entre si, dependiendo de su fecha de ingreso a la empresa y de los factores anotados. Ello quiere indicar, que dependiendo de su desempeño, su salario podrá aumentar o disminuir, y que los aumentos no sean los mismos para todos ni entrarán a regir en la mismas fechas.

Ahora bien, frente a ésta nueva política salarial existe en el expediente prueba de trabajadores que por su bajo desempeño no han obtenido aumento, existiendo por tanto una diferencia a favor de quienes están sindicalizados o de quienes se han visto favorecidos por la evaluación, producto de su rendimiento laboral. En el libro de anexos punto No. 1 a 4, aparece el caso particular de la empleada Sandra Peñaloza quien no siendo parte de la organización sindical y de conformidad con la nueva política de la empresa debía obtener su aumento el día 1o. de septiembre de 1995, dado su bajo rendimiento no ha obtenido aumento alguno (copia de su contrato de trabajo aparece en anexo 4k).

Pero la diferencia salarial existente entre trabajadores que desempeñan el mismo oficio no se desprende del nuevo sistema de evaluación de trabajadores no sindicalizados ni de los alegados aumentos. Las pruebas aportadas al proceso, como es el boletín de clasificación por niveles jerárquicos actualizado, a octubre 18 de 1995 demuestran, que trabajadores sindicalizados que desarrollan la misma labor de algunos trabajadores no sindicalizados, devengan un mayor salario. Este es el caso de Edgar Morales, quien a pesar de ser sindicalizado a octubre 18 de 1995, tiene un salario promedio de \$220.102, mientras José Ricardo Colorado, no sindicalizado, recibe a la misma fecha un salario promedio de \$185.490.

Incluso, existe diferencia salarial entre trabajadores sindicalizados que desarrollan el mismo oficio, como es el caso de Pedro Julio Moreno Páez y Juan María Pinzón Cáceres, donde el primero devenga un salario promedio a 18 de septiembre de 1995, de \$256.289, en tanto que el último a la misma fecha tiene un salario promedio de \$226.664.

Evidentemente, ocurren situaciones como las planteadas por el demandante en las cuales trabajadores sindicalizados devengan un menor salario que otros que no pertenecen a la organización, pero esto puede encontrar justificación en factores determinantes del salario reconocidos por la Constitución y la ley como lo son entre otros, la antigüedad, capacidad académica y técnica de los empleados y el horario de trabajo.

Existen pues diferencias salariales entre trabajadores que desarrollan el mismo oficio. Pero la misma no se presenta en forma exclusiva, como lo afirma el demandante, entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, pues como quedó demostrado, los factores de diferenciación se aplican sin prevención alguna a trabajadores sindicalizados o no sindicalizados, o entre los mismos grupos, de manera que mal haría esta Sala de Revisión en considerar únicamente las diferencias contempladas entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Cabría entonces en forma individual, la acción ordinaria ante el Juez laboral, si un trabajador encuentra una diferencia salarial no justificada, en relación con otro que desarrolla el mismo oficio en iguales condiciones (art. 143 del C.S. T.).

Ahora bien, en relación con la resolución de gerencia No.026-94, la cual para el actor establece un aumento adicional a favor de los trabajadores no convencionales, debe decirse que no le asiste razón al demandante, por cuanto la misma se refiere a las nuevas directrices que van a regir las políticas salariales de la empresa y de ninguna manera busca favorecer a quienes se les aplica, aumentándoles el salario o estableciendo beneficios especiales que no favorecen a los trabajadores convencionales. Para demostrar lo anotado, basta comparar la mencionada resolución con la convención colectiva de trabajo, y encontrar que los beneficios consignados en la resolución son coincidentes y en nada desbordan los derechos señalados en la convención. Asimismo, la clasificación por niveles jerárquicos anexada al expediente demuestra claramente, como ya se anoto, que las diferencias no son únicamente entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

Alega el demandante que los aumentos obtenidos por los trabajadores en el año de 1994,

son mayores a los concedidos en la convención. Sobre el particular debe afirmarse que, de conformidad con la nueva política salarial de la empresa, ésta se vio en la necesidad de desarrollar un programa de transición durante un año contado a partir del 1o. de agosto de 1994, aumentando el salario de aquellos que no habían tenido aumento desde agosto de 1993, de conformidad con el índice de precios al consumidor certificado por el DANE, y que simplemente buscaba recuperar el valor adquisitivo de los salarios de cada trabajador, teniendo en cuenta que su aumento depende de las fechas de ingreso.

Lo anterior trae como consecuencia, que los trabajadores no sindicalizados tengan fechas de aumento anuales, diferentes entre si, dependiendo de la fecha de ingreso a la empresa y del ajuste salarial, producto de la aplicación de los diferentes factores salariales. Se desprende de ello que los aumentos salariales hechos por la empresa a los trabajadores no sindicalizados y sindicalizados, obedecen de manera estricta a las disposiciones establecidas para cada uno, por convención colectiva, laudo arbitral o reglamentos para el personal no sindicalizado, y no a una política empresarial tendiente a debilitar el sindicato y discriminar a sus miembros.

Sobre el particular no sobra recordar que durante los últimos años algunos miembros de la organización sindical han optado por retirarse de la misma, motivados no por políticas de la empresa tendientes a debilitar la organización sindical, sino por diferencias con las propias directivas del sindicato relacionadas con el manejo que éstas le dan a la organización, o por simple renuncia, o por cumplir su tiempo de trabajo caso en el cual pasan a disfrutar de la respectiva pensión de jubilación. Veamos algunos casos:

Los señores José Domingo Soriano y Antonio Durán, trabajadores sindicalizados, se retiraron de la empresa los días 2 de abril y 5 de junio de 1995, respectivamente, el primero por renuncia voluntaria y el segundo por cumplir su tiempo de trabajo. Copias autenticadas de las respectivas liquidaciones hacen parte del expediente, cuaderno de anexos puntos No. 1 al 4.

Asimismo, después de entrar en vigencia la nueva política salarial de la empresa y el laudo arbitral que rige los destinos de los trabajadores sindicalizados, han ingresado en septiembre de 1995 a la organización sindical, 5 trabajadores más (prueba de ello aparece en el anexo

punto No. 1 al 4, 4^ñ), y no se encuentra retiro alguno después de agosto de 1994. Ello indica, que no sólo no existen mejores beneficios para los trabajadores no sindicalizados, sino además, que los beneficios otorgados a los miembros del sindicato, son iguales o similares a los que tienen los trabajadores no convencionados.

En relación con los beneficios adicionales, no está plenamente demostrado que a través de ellos se busque favorecer de manera exclusiva a los trabajadores que no pertenecen al sindicato. En el cuaderno de anexos 1 a 4, aparecen copias de recibos y resoluciones de gerencia que consignan ganancias ocasionales concedidas en los años de 1989, 1990 y 1996 a todos los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados. Igual situación se presenta con los préstamos para vivienda que tienen una reglamentación y presupuesto diferente para trabajadores sindicalizados y no sindicalizados -resoluciones de gerencia No. 008-95, 009-95 y 001-96-, cuyo otorgamiento y cuantía dependen de factores tales como destino del préstamo, salario del trabajador y capacidad de pago. Del mismo, han resultado beneficiados tanto trabajadores sindicalizados como no sindicalizados (cuaderno de anexos 6 a 28, anexo 28a., 28b.). Respecto de los préstamos educativos, éstos dependen del número de solicitudes, número de hijos, nivel educativo y del dinero destinado para dichos rublos, por lo que mal podrían establecerse comparaciones entre trabajadores que lo han solicitado sin tener en cuenta estos aspectos.

Respecto del laudo arbitral adoptado por unanimidad y homologado por el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santafé de Bogotá, cabe afirmar que las condiciones en él contenidas no son atribuibles al patrono, de manera que si éste reconoció un aumento salarial, en gracia de discusión, diferente en relación con los trabajadores no sindicalizados, no puede alegarse discriminación laboral de la empresa, pues para que ella exista, debe ser producto de una actuación del patrono (SU 342 de 1995). En este caso, nada tuvo que ver la empresa VECOL S.A. con la decisión adoptada por el tribunal de Arbitramento, producto del ejercicio de la función de administrar justicia, reglamentada en la Constitución Política y la ley.

La labor de la empresa se limita entonces, a dar estricto cumplimiento a una sentencia ejecutoriada que homologa el laudo arbitral. Sentencia, que no ha sido objeto de controversia en la presente acción de tutela y que por tanto no puede ser desconocida por el Juez constitucional.

En relación con el tema, la jurisprudencia de esta Corporación ha sostenido:

“No obstante, la protección excepcional no cabe de ninguna manera contra la empresa, cuando ésta se limita a ejecutar lo dispuesto en una sentencia judicial ejecutoriada o en un laudo arbitral, que al fin y al cabo corresponde al ejercicio de la función de administrar justicia por particulares, según lo autoriza el artículo 116 de la Constitución Política. Allí, mientras el patrono acate de manera íntegra lo dispuesto por los jueces, actúa en desarrollo de una conducta legítima contra la cual no procede la tutela, según el diáfano texto del artículo 45 del Decreto 2591 de 1991.”

“ (...) los trabajadores que intentaron la acción la dirigieron contra FEBOR y no atacaron ni el laudo pronunciado por el Tribunal de Arbitramento Obligatorio constituido en 1993 por orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para dirimir el conflicto colectivo planteado entre la Empresa y el Sindicato, ni tampoco la Sentencia mediante la cual el Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Fe de Bogotá -Sala Laboral- resolvió acerca del recurso de homologación intentado contra la decisión arbitral.”

“En el asunto objeto de controversia en este proceso -el relativo al monto de los aumentos salariales y las fechas de su aplicación-, resulta claro que FEBOR se limitó a cumplir el Laudo Arbitral en los términos en que lo dispuso la correspondiente sentencia de homologación, no habiendo lugar entonces a reclamo alguno contra su conducta, cuando menos en la materia considerada.” (Sentencia No. T-136 de 1995, Magistrado Ponente, doctor José Gregorio Hernández Galindo)

Finalmente, el desacuerdo originado por la aplicación o no del artículo 192 del C.S.T., referente a la forma como deben liquidarse las vacaciones, constituye una discusión sobre derechos de orden legal cuya competencia, de conformidad con la jurisprudencia de esta Corporación -SU-342 de 1995-, radica en cabeza del juez laboral.

De lo expuesto surge con claridad que la empresa VECOL S.A., no ha realizado ninguna actividad tendiente a desconocer los derechos a la igualdad, trabajo y asociación sindical de los miembros de “Sintravecol”, y que su política salarial no está dirigida a desmejorar los salarios de los miembros de la organización sindical “Sintravecol”, razón por la cual la Sala procederá a confirmar el fallo proferido por el tribunal Administrativo de Cundinamarca, pero por las razones consignadas en esta providencia.

DECISION

En mérito de lo expuesto, la Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

R E S U E L V E :

Primero: CONFIRMAR la providencia del veinticuatro (24) de noviembre de 1995, proferida por el Tribunal Contencioso Administrativo de Cundinamarca, por las razones expuestas en esta providencia.

Segundo: ORDENAR que por la Secretaría General de esta Corporación, se comuniquen esta providencia al Tribunal Administrativo de Cundinamarca, en la forma y para los efectos previstos en el artículo 36 del decreto 2591 de 1991.

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

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado Ponente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General