

T-387-98

Sentencia T-387/98

ACCION DE TUTELA CONTRA PARTICULARES-Procedencia excepcional

PRINCIPIO DE IGUALDAD ANTE LA LEY-Trato diferente, objetivo y razonable/PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL-Trato diferente, objetivo y razonable

La Carta Política en su artículo 13, consagra el derecho a la igualdad como derecho fundamental. Esta igualdad señalada en la Constitución establece un principio según el cual todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, no pudiendo establecerse un trato diferente en razón al sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Además este principio de igualdad ante la ley, tiene una aplicación más concreta y específica en el caso del derecho al trabajo, cuya manifestación se ha erigido en el postulado de “a trabajo igual salario igual”. Debemos recordar que esta misma Corporación señaló que deben existir criterios razonables y objetivos que justifiquen un tratamiento diferente más no discriminatorio entre trabajadores que desempeñando unas mismas funciones o similares, justifiquen un mayor salario, ya sea por la cantidad o calidad de trabajo, por su eficiencia, por la complejidad de la labor o por el nivel educativo del empleado.

DERECHO A LA IGUALDAD-Discriminación en aumento salarial entre trabajadores sindicalizados y no sindicalizados

Referencia: Expediente T-159226

Peticionario: José Martín Sánchez Sabogal

Magistrado Ponente:

Dr. FABIO MORÓN DÍAZ

Santa Fe de Bogotá, D.C., a los treinta y un (31) días del mes de julio de mil novecientos noventa y ocho (1998)

La Sala Número 8 de Revisión de tutelas, integrada por los Magistrados FABIO MORON DIAZ, VLADIMIRO NARANJO MES y, ALFREDO BELTRÁN SIERRA, en ejercicio de sus competencias

constitucionales y legales, previo estudio del Magistrado Ponente, resuelve sobre el proceso de tutela instaurado por JOSÉ MARTÍN SÁNCHEZ SABOGAL contra la EMPRESA COLOMBIANA DE FRENOS “COFRE” S.A.

## I. ANTECEDENTES

### A. Hechos y pretensiones

Los hechos que sirvieron de base para iniciar la presente tutela, se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

1. Manifiesta el actor que labora en la empresa Colombiana de Frenos “COFRE” S.A., siendo miembro del sindicato de industria “SINTRAUTO”.

1. El 27 de enero de 1995, los trabajadores a través del mencionado sindicato presentaron su pliego de peticiones. Concluidas las etapas legales, no se llegó a ningún acuerdo, razón por la cual se solicitó la intervención del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, para la convocatoria de un Tribunal de Arbitramento, la que se hizo el 23 de junio mediante Resolución No. 002001, y ratificado mediante Resolución No. 003511 de octubre 31 del mismo año.

1. Agotada la vía gubernativa, se instaló el Tribunal de Arbitramento, el cual mediante Laudo Arbitral de abril 26 de 1996 profirió una decisión inhibitoria. Sin embargo, ésta fue revocada por el Tribunal Superior de Bogotá mediante sentencia del 4 de septiembre de 1996, ordenando un pronunciamiento de fondo.

1. Reunido nuevamente el Tribunal de Arbitramento, se produjo Laudo el 30 de enero de 1997, quedando en firme el 1° de agosto de ese mismo año.

1. En dicho laudo se estableció que el aumento salarial para el primer año sería del veintiuno por ciento (21%) y para el segundo sería el Índice de Precios al Consumidor (IPC), certificado por el DANE, para el año de 1997.

1. Sin embargo, la empresa de manera unilateral procedió a aumentar los salarios de los trabajadores no sindicalizados en un 21% desde el mismo mes de octubre de 1997, lo que se constituye en una cifra muy superior a lo decretado por el Tribunal de Arbitramento y con antelación a la fecha estipulada en ese mismo laudo. Lo anterior en razón a que el aumento debía operar respecto de IPC certificado por el DANE para el año de 1997, y que de acuerdo al desarrollo de los eventos no será mayor al 18%, estando así tres puntos porcentuales por debajo del aumento hecho al personal no sindicalizado.

1. El actor labora en la sección de "Rin Camión", devengando a la fecha la suma de \$312.000.00 pesos. Sin embargo señala el señor Sánchez Sabogal que otros empleados y compañeros suyos que se desempeñan en el mismo cargo como lo son los señores Julio Mora y Januario Calderón devengan \$407.000.00 pesos y los señores Roberto Buitrago y Arturo Yaya devengan por su parte \$392.000.00 pesos.

1. Finalmente, señala que a los trabajadores no sindicalizados, la empresa les pago en el año de 1996 una bonificación equivalente a un (1) salario básico. Además, a aquellos trabajadores que renunciaron en su momento al sindicato, les fue aumentado el salario, siendo el caso de los señores Campo Elías Torres y Juan Cardona.

Ante los hechos arriba expuestos, solicita el actor le sean tutelados sus derechos fundamentales a la igualdad, trabajo y a la libertad de asociación. Y solicita por lo tanto, se

ordene a la empresa Colombiana de Frenos "COFRE" S.A., nivelar su salario respecto de los señores Julio Mora y Januario Calderón, con retrospectividad al 1° de octubre de 1997 y le sea cancelada también la bonificación de 1996, y reajustada la del presente año.

#### A. Decisiones que se revisan.

Mediante decisión del 23 de enero de 1998, el Juzgado Décimo Laboral del Circuito de Bogotá, denegó la tutela. Consideró dicho juzgado que, las diferencias salariales planteadas por el demandante respecto de otros compañeros de trabajo que laboran en la misma parte, obedece a que el actor tan sólo lleva dos o tres años en dicha sección, realizando tan sólo algunas operaciones sencillas del proceso productivo, mientras tanto, los otros trabajadores por él referenciados, llevan más de veinte años en la misma sección y ejecutan operaciones más variadas y complejas dentro del proceso productivo de la sección "Rin Camión".

Respecto a las diferencias temporales en el pago de los aumentos salariales, la instancia señaló que esta surgió entre sindicalizados y no sindicalizados, en razón a que dichos aumentos se venían efectuando en el mes de octubre de cada año, situación que se modificó respecto de los trabajadores sindicalizados, pues, el Laudo Arbitral que resolvió el conflicto laboral, quedó en firme el 30 de enero de 1997, disponiendo en él, que el aumento salarial sería retrospectivo al 31 de octubre de 1996 y el siguiente aumento se haría a partir del 31 de enero de 1998, lo que no genera una situación discriminatoria, pues la empresa lo que hizo fue ajustar su conducta a las normas legales que gobiernan las condiciones de trabajo en la empresa.

En lo que respecta a la igualdad salarial preconizada por el actor, el a quo indicó que la Corte Constitucional en numerosos pronunciamientos ha señalado que la igualdad salarial es desarrollo particular del derecho fundamental a la igualdad, y se encuentra contenida también en normas internacionales. Sin embargo, no todo trato diferente en materia salarial es un trato discriminatorio. Además, la tutela surge en éste caso como un mecanismo excepcional para la protección de este tipo de tratamientos discriminatorios. Existen por lo tanto otras vías judiciales ordinarias, donde la tutela sería un mecanismo residual, en el evento de querer evitar un perjuicio irremediable. Y, precisamente, bajo este criterio es que el actor interpone la tutela, sin aparecer probado dentro del expediente, los elementos de

inminencia y gravedad, características del perjuicio irremediable.

Finalmente, en lo que tiene que ver con las prestaciones extralegales, dentro del mismo Laudo Arbitral se señaló que cualquier incumplimiento del mismo podría ser resuelto por la vía judicial ordinaria.

Impugnada la decisión por el demandante, conoció en segunda instancia la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá, el cual mediante sentencia del 13 de febrero de 1998, confirmó la decisión del a quo. Consideró dicho Tribunal que cuando se viola el derecho fundamental a la igualdad, se deberá “acreditar un trato injusto e indiscriminado por parte de las entidades en relación con otras personas que tengan iguales derechos y se encuentren en iguales condiciones ; en el caso objeto de estudio, únicamente se tiene la demanda, sin que por parte alguna aparezca acreditada discriminación o preferencia alguna frente a personas que en iguales condiciones hayan hecho la solicitud sobre el mismo punto, todo lo contrario, de la documental allegada se infiere que el actor no se encuentra ubicado en el mismo nivel, ni desempeña exactamente la misma labor, tampoco que tiene condiciones laborales iguales con las personas que menciona en su demanda; sin que haya un punto de comparación que determine desigualdad o la haga presumir, ya que ese elemento de juicio, no se observa como acreditado ninguno de los anexos allegados como prueba al expediente, SE CONCLUYE por la Sala, que no se encuentran acreditadas las condiciones de desigualdad ni el trato discriminatorio y por la sola manifestación contenida en la demanda no se puede presumir el mismo,...”

Finalmente, confirma el ad quem lo planteado por el juez de primera instancia, al señalar que al actor le asiste otra vía de defensa judicial por vía ordinaria laboral, a través de la cual puede hacer exigible sus derechos.

## I. COMPETENCIA DE LA SALA

Con fundamento en lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, en armonía con los artículos 33, 34 y 35 del Decreto-Ley 2591 de 1991, la Sala es competente para revisar los fallos de la referencia. Su examen se hace en virtud de la selección que de la sentencia de tutela practicó la Sala correspondiente, y del reparto que se efectuó de

conformidad con el reglamento de esta Corporación.

## I. CONSIDERACIONES DE LA CORTE

### A. Procedencia de la tutela contra particulares con los cuales existe subordinación.

La Corte Constitucional ha sostenido en varios de sus fallos, que de conformidad con el artículo 86 de la Carta Política, la tutela procede contra particulares de manera excepcional.

Para que dicho mecanismo judicial de carácter excepcional resulte procedente, se debe demostrar el estado de subordinación del actor frente a la parte demandada, la cual presuntamente ha violado sus derechos fundamentales. Al respecto la Corte Constitucional en la sentencia T-172 del 4 de abril de 1997, Magistrado Ponente Vladimiro Naranjo Mesa, señaló al respecto 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)

En el presente caso, esta condición de subordinación se hace evidente ante el hecho de que el actor es empleado de “COFRE” S.A., empresa aquí demandada. Por lo tanto, la tutela resulta procedente.

#### A. El principio “a trabajo igual salario igual”.<sup>1</sup>

La Carta Política en su artículo 13, consagra el derecho a la igualdad como derecho fundamental. Esta igualdad señalada en la Constitución establece un principio según el cual todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, no pudiendo establecerse un trato diferente en razón al sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Además este principio de igualdad ante la ley, tiene una aplicación más concreta y específica en el caso del derecho al trabajo, cuya manifestación se ha erigido en el postulado de “A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL”.

Debemos recordar que esta misma Corporación señaló que deben existir criterios razonables y objetivos que justifiquen un tratamiento diferente más no discriminatorio entre trabajadores que desempeñando unas mismas funciones o similares, justifiquen un mayor salario, ya sea por la cantidad o calidad de trabajo, por su eficiencia, por la complejidad de la labor o por el nivel educativo del empleado. En este sentido la Corte Constitucional en la sentencia T-079 del 28 de febrero de 1995, Magistrado Ponente Alejandro Martínez Caballero, señaló lo siguiente:

“Es obvio que la discriminación salarial atenta contra la IGUALDAD como derecho

fundamental constitucionalmente protegido e inherente a la relación laboral. Lo cual implica, en principio, que habrá discriminación cuando ante situaciones iguales se da un trato jurídico diferente, por eso se proclama el principio A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL.

“(...).

“... surge como factible la perspectiva de salarios distintos siempre y cuando la diferenciación sea razonable (cantidad y calidad del trabajo, art. 53 C.P.), y sea objetiva y rigurosamente probada por el empleador.

“(...).

“Pero, hay que ser muy cuidadosos en la calificación de la calidad y la cantidad del trabajo. Debe haber parámetros objetivos serios para evaluación. Y, por otro aspecto, la búsqueda de eficiencia no puede llegar al extremo de destruir la vida privada del asalariado.”

En igual sentido la sentencia de unificación SU-519 del 15 de octubre de 1997, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo, señaló al respecto lo siguiente:

“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.”

Dentro de análisis del expediente que se revisa, se observa a folios 47 a 52, que las labores cumplidas por el demandante no son las mismas que las de sus compañeros de la sección de “Rin Camión”, pues el señor Sánchez Sabogal no cumple con aquellas que se clasifican como “OPERACIÓN ST : DE SEGURIDAD Y TÉCNICA”, las cuales, sí son desarrolladas por los compañeros con los cuales él mismo demandante estableció el criterio de comparación. En

detallado cuadro de funciones que consta en el expediente a folios 51 y 52, es fácil deducir que el demandante cumple tan sólo 17 funciones, mientras que sus compañeros realizan 22, incluyendo las denominadas de Seguridad y Técnica. Por lo anterior, resulta evidente la no violación del derecho al trabajo, y al principio de “trabajo igual salario igual”.

Existen, por lo tanto, varias razones por las cuales ésta Sala de Revisión considera que la presente acción de tutela resulta improcedente por violación del principio de igualdad en la modalidad mencionada<sup>2</sup>:

No se pudo establecer que la COMPAÑÍA COLOMBIANA DE FRENOS “COFRE” S.A., hubiera violado el principio “a trabajo igual, salario igual”, al no pagar al señor José Martín Sánchez Sabogal el mismo salario que el devengado por sus compañeros de la sección “Rin Camión”. Además se pudo establecer que las funciones desarrolladas por el demandante eran diferentes a las cumplidas por los compañeros con los cuales se estableció el criterio de comparación y que pertenecían a la misma sección a la cual se encuentran asignados para cumplir su trabajo.<sup>3</sup> Por lo tanto, no es procedente la comparación pretendida por el actor respecto de su salario y el de sus compañeros.

En lo que respecta al pago de la bonificación de 1996 y el reajuste de la de 1997, la Corte Constitucional ha sido muy clara al señalar que respecto de derechos de rango legal, existe la vía judicial ordinaria para hacer valer ante ella los derechos presuntamente vulnerados.

Sin embargo, al analizar el aspecto referente a las diferencias temporales que surgen entre las fechas en las que se efectúan los aumentos salariales a los trabajadores sindicalizados y los no sindicalizados, ésta Corporación advierte que se afectan los derechos del actor, pues para los no sindicalizados, el aumento se realiza en el mes de octubre, mientras que respecto a los trabajadores sindicalizados, como es la condición que ostenta el actor, dicho pago se efectúa el 31 de enero de cada año, fecha muy posterior a la del aumento de aquellos no sindicalizados, vulnerando así tanto el derecho a la igualdad como el de asociación sindical.

Cabe señalar además, que el desfase en el tiempo que la empresa desdeña haciéndolo consistir en “una diferencia transitoria y poco significativa”, es un lapso suficientemente amplio, 4 meses, durante los cuales los trabajadores no sindicalizados se ven beneficiados

con el aumento salarial mientras que los trabajadores sindicalizados deben esperar a que el tiempo transcurra para gozar del mismo beneficio.

La Corte Constitucional en sentencia T-135 de 27 de marzo de 1995, Magistrado Ponente José Gregorio Hernández Galindo señaló al respecto:

“En ese orden de ideas, no es admisible la discriminación proveniente de estar o no afiliado a un sindicato, para favorecer a los no sindicalizados en contra de los sindicalizados, pues en tal evento no sólo se contraría el derecho a la igualdad sino que se atenta contra el derecho de asociación sindical consagrado en el artículo 39 de la Constitución.

“La empresa, frente al enunciado derecho, actúa de manera ilegítima cuando pretende hacer uso de los factores de remuneración o de las prestaciones sociales, sean éstas legales o extralegales, para golpear a quienes se asocian, para desestimular el crecimiento del sindicato o para presionar los retiros de éste.

“Debe recordarse que al derecho de asociación es inherente la libertad, por lo cual resulta violado tanto cuando se coacciona externamente al individuo para que se asocie como cuando se lo obliga a asociarse. Esa libertad tiene que ser garantizada por el patrono aún en mayor grado cuando se trata de la asociación sindical, ya que ello corresponde a un elemental principio de lealtad hacia los trabajadores.”

La Corte en sentencia de unificación SU-3424 del 2 de agosto de 1995, Magistrado Ponente Antonio Barrera Carbonell,<sup>5</sup> donde se consagra la doctrina constitucional vigente sobre la idoneidad de la tutela para proteger los derechos sindicales de la eventual ruptura del principio de igualdad y de asociación sindical entre sindicalizados y no sindicalizados, procedió en un caso semejante a ordenar a la empresa demandada a pagar a sus trabajadores los aumentos salariales sin discriminar la condición de afiliado o no al sindicato.

Por lo anterior, la Sala de Revisión procederá a revocar la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. En su lugar se tutelarán los derechos a la igualdad y asociación sindical del actor, para lo cual se ordenará a la Empresa Colombiana de Frenos S.A., “COFRE”, para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a igualar las fechas de los aumentos salariales

de sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con el fin de que no continúe la discriminación contra el demandante en su condición de trabajador sindicalizado, de conformidad con los criterios expuestos en esta sentencia.

## RESUELVE

Primero. REVOCAR la decisión proferida por la Sala Laboral del Tribunal Superior de Bogotá. En su lugar se tutelarán los derechos a la igualdad y asociación sindical del señor José Martín Sánchez Sabogal, y se ordenará a la Empresa Colombiana de Frenos S.A., “COFRE”, para que en el término de cuarenta y ocho (48) horas contadas a partir de la notificación de la presente sentencia, proceda a igualar al 1° de octubre los aumentos salariales de sus trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, con el fin de que no continúe la discriminación contra el demandante en su condición de trabajador sindicalizado, de conformidad con los criterios expuestos en esta sentencia.

Segundo. 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 En igual sentido ver las sentencias T-102, T-143 y T-553 de 1995; C-100 y T-466 de 1996;

T-005, T-330 y SU-519 de 1997 y T-050 de 1998, entre muchas otras.

2 Principio “trabajo igual salario igual”, art. 13 C.P., connotación laboral.

3 En igual sentido se pronunció la Corte Constitucional en la sentencia T-466 del 23 de septiembre de 1996, M.P. Vladimiro Naranjo Mesa, en el caso de Grabaciones Audiovisuales Ltda GRAVI Ltda.

4 Caso del Sindicato de Trabajadores de Confecciones Leonisa S.A., SINTRALEONISA.

5 Reiterada recientemente en la sentencia T-330 de julio 15 de 1997, M.P. José Gregorio Hernández Galindo en el caso de Industria Colombiana de Llantas “IC.OLLANTAS”.