Sentencia T-468/96

ACUERDO CONVENCIONAL-Diferencia salarial por régimen de cesantías/CONFLICTO LABORAL-Diferencia salarial por régimen de cesantías

De la lectura de la Convención Colectiva puede percatarse las diferencias salariales acordadas, teniendo como pauta de distinción el régimen de cesantías escogido por el trabajador. La Corte puntualizó que "no resulta admisible como motivo para el establecimiento de diferencias salariales y de diverso orden el hecho de haberse acogido o no al régimen de cesantía previsto en la ley 50 de 1990; se concedió a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con anterioridad a la vigencia de la misma, una facultad para optar libremente". La Corte, además, enfatizó que merced a un acuerdo convencional no es posible convertir "el sentido de una decisión individual que debe ser producto de la libre determinación del trabajador, en pauta para conceder o negar ciertos beneficios, sin que a la vulneración del derecho a la igualdad se sume un constreñimiento ilegítimo a los trabajadores que desecharon el régimen de la ley 50 de 1990 para tratar, en contra de sus convicciones, de conducirlos a su adopción. El querer espontáneo que, en ejercicio de su libertad, lleva a una persona a preferir una solución no puede acarrearle, válidamente, la imposición de un régimen laboral menos favorable que el aplicable a quienes prohíjan un criterio diverso y, en armonía con él, se acogen a los dictados de la ley 50 de 1990 en materia de cesantías".

Referencia: Expedientes de tutela acumulados números 90.342, 90.343, 90.425, 90.426, 90.427, 90.595, 91.153 y 91.154.

Peticionarios: Roberto Parra Buitrago, Gabriel Antonio Patiño Barbosa, Julio Guerrero Castro, Virginia Silva Castro, Mercedes Dávila González, Nestor Neira, María Adonay Turga de Rojas y Nohora Stella Tovar Manrique.

Procedencia: Tribunal Administrativo de Cundinamarca.

Magistrado Ponente:

Dr. VLADIMIRO NARANJO MESA

Santafé de Bogotá, D.C., veintitrés (23) de septiembre de mil novecientos noventa y seis (1996)

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,

EN NOMBRE DEL PUEBLO

Y

POR MANDATO DE LA CONSTITUCION

ha pronunciado la siguiente

SENTENCIA

en los procesos de tutela radicados bajo los números 90.342, 90.343, 90.425, 90.426, 90.427, 90.595, 91.153 y 91.154, adelantados por Roberto Parra Buitrago, Gabriel Antonio Patiño Barbosa, Julio Guerrero Castro, Virginia Silva Castro, Mercedes Dávila González, Nestor Neira, María Adonay Turga de Rojas y Nohora Stella Tovar Manrique, respectivamente, en contra de la Sociedad Fábrica de Radios Mc. Silver 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 número dos, por auto de fecha veintidós (22) de febrero de mil novecientos noventa y seis (1996) escogió y acumuló, para efectos de su revisión, los expedientes de tutela números 90.425, 90.426 y 90.427. Posteriormente, por auto de veintinueve (29) de febrero, resolvió “Acumular el expediente No. T-90.595 a los expedientes T-90.425, T-90.426 y T-90.427, seleccionados y repartidos al Magistrado Dr. Vladimiro Naranjo Mesa, para que sean fallados en una misma sentencia, si así lo estima la Sala de Revisión correspondiente”. La Sala de Selección número tres, mediante auto del cinco (5) de

marzo del año en curso, escogió los expedientes 91.153 y 91.154 y los acumuló a los seleccionados con anterioridad.

Con el fin de estudiar su eventual acumulación, la Sala de Selección número cinco, por auto del catorce (14) de mayo, ordenó al Tribunal Administrativo de Cundinamarca remitir a la Corte Constitucional los expedientes de tutela 90.342 y 90.343. La Sala Novena de Revisión dispuso, mediante auto de veintiocho (28) de mayo, suspender los términos "hasta cuando se alleguen a esta Corporación los expedientes 90.342 y 90.343 y se haya hecho el estudio de su posible acumulación".

El 9 de julio del año en curso, teniendo en cuenta que no habían sido remitidos los expedientes solicitados, la Sala Novena de Revisión, requirió al Tribunal Administrativo para que los remitiese "en el término de la distancia" y mantuvo la suspensión de los términos.

Una vez remitidos los expedientes, las Sala de Selección número siete, por auto del veintitrés (23) de julio, seleccionó y acumuló los expedientes 90.342 y 90.343 "a los que se vienen tramitando conjuntamente con el expediente T-90.425". Finalmente, mediante auto fechado el dos (2) de agosto, la Sala Novena de Revisión decidió levantar la suspensión de términos.

Se procede, entonces, a resolver, en una sola sentencia.

1. Solicitudes

Ante el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, las personas arriba mencionadas, ejercieron, por intermedio de apoderado, sendas acciones de tutela en contra de la Sociedad Fábrica de Radios Mc. Silver S.A., aduciendo, en cada uno de los casos, la vulneración del derecho a la igualdad, del principio a trabajo igual salario igual, de los derechos mínimos del trabajador establecidos en el artículo 53 superior y del derecho al trabajo.

2. Hechos

Las circunstancias fácticas que sirven de fundamento a la protección pedida, las expone el apoderado de los actores de la siguiente manera:

a. Los demandantes son, en la actualidad, trabajadores de la sociedad Fábrica de Radios Mc. Silver S.A., vinculados mediante contrato de trabajo a término indefinido.

b. “El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica y Metalmecánica de Colombia ‘SINTRAINDUMECOL’ presentó un pliego de peticiones a la empresa FABRICA DE RADIOS MC. SILVER S.A., debidamente aprobado en asamblea general, realizada el día 11 de noviembre de 1994”.

c. “Las partes, de común acuerdo, procedieron a dar iniciación a las conversaciones en la etapa de arreglo directo el día 6 de febrero de 1995 en las instalaciones de la Fábrica de Radios Mc. Silver S.A.”.

d. “De las diferentes reuniones que se consignaron en las respectivas actas, la número 23 fechada el catorce de marzo de mil novecientos noventa y cinco, al discutirse aspectos del punto aumentos de salarios, a solicitud del sindicato se detalló la propuesta hecha por la comisión, en la cual se considera un aumento general; al presentarse como inaceptable una discriminación salarial así: 1er. año: I.P.C. de 1994, 2do. año: I.P.C. de 1995”.

e. “Ante la propuesta hecha por la organización sindical, la comisión de la empresa consignó lo siguiente: estar optimista en poder satisfacer en niveles cercanos la propuesta del sindicato, siempre y cuando pueda dirigirla a aquellos trabajadores que se hayan acogido o se acojan al nuevo régimen de cesantías previsto en la ley 50”.

f. “Que en el numeral cuarto del acta de catorce de marzo de 1995 la empresa igualmente dejó constancia de haber presentado una fórmula compensatoria independiente del aumento salarial, para aquellos trabajadores que consideren su traslado al nuevo régimen”.

g. “Las anteriores posiciones fueron nuevamente ratificadas por las partes, el 17 de marzo de 1995, la organización sindical en que no exista discriminación a los trabajadores y, por lo tanto, el aumento debe ser de carácter general y la empresa condiciona el aumento para los trabajadores que consideren su traslado al nuevo régimen”.

h. “El 23 de mayo de 1995 las partes comunicaron a la Subdirección Técnica de Relaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del acuerdo definitivo sobre la totalidad de las peticiones formuladas por el sindicato a la empresa”.

i. “La convención colectiva de trabajo en su capítulo II numeral séptimo denominado ‘aumento de salarios’ consignó un aumento discriminatorio para el primer año de vigencia de la convención a aquellos trabajadores que a 31 de diciembre de 1994 se hubieren acogido al nuevo régimen de cesantías en un 22% sobre el salario devengado por el trabajador el 31 de diciembre de 1994”.

j. “Para los trabajadores que al 31 de diciembre de 1993 permanecieran en el antiguo régimen de cesantías, del 18.5% sobre el salario devengado por el trabajador el 31 de diciembre de 1994”.

k. “Para el segundo año de vigencia de la convención, para los trabajadores que se hubieran acogido al nuevo régimen de cesantías, el I.P.C. del año de 1995 señalado por el DANE, sobre el salario que esté devengando el trabajador el 31 de diciembre de 1995”.

3. Pretensiones

Con base en los hechos expuestos, los actores formularon las siguientes pretensiones:

a. Ordenar la igualdad salarial “con el tratamiento prestacional igualmente de excepción y el pago de los salarios dejados de percibir o la compensación del mismo desde la fecha en que se produjo tal discriminación”.

b. “Sírvase hacer las condenas ultra y extra petita a que haya lugar”.

II. ACTUACION JUDICIAL

1. Las sentencias que se revisan

El Tribunal Administrativo de Cundinamarca resolvió, en cada uno de los eventos examinados, negar la tutela, de conformidad con los argumentos que se resumen a continuación:

a. Mediante sentencia fechada el veintitrés (23) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996), el Tribunal resolvió denegar la tutela impetrada por el señor Roberto Parra Buitrago, que corresponde al expediente No. T-90.342, por considerar que existen otros medios judiciales de defensa que se pueden intentar ante la jurisdicción ordinaria laboral. Estimó el

Tribunal que el asunto planteado envuelve controversias sobre derechos de rango legal, como se desprende de la propia Carta que no incluye al trabajo dentro de los derechos de aplicación inmediata y que defiere a la legislador la expedición del estatuto respectivo.

Finalmente, puntualizó el fallador que no se presenta el perjuicio irremediable que hace posible la tutela como mecanismo transitorio.

b. En el proceso radicado bajo el número T-90.343 tampoco encontró procedente el Tribunal conceder el amparo pedido por el señor Gabriel Antonio Patiño Barbosa. Enfatizó el fallador que "no aparecen los fundamentos probatorios de la desigualdad invocada" y que el actor dispone de los medios de defensa judicial consagrados en los códigos Sustantivo del Trabajo y de Procedimiento Laboral. Además, según el Tribunal, "de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 6o. -1 del D.L. 2591 de 1991, no se está ante el evento de un perjuicio irremediable que sólo pueda ser reparado en su integridad mediante una INDEMNIZACIÓN como la normatividad lo exige para su viabilidad".

c. Dentro del expediente radicado bajo el número T-90.425, se profirió sentencia el veinticuatro (24) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996) y en ella se consideró que la tutela pedida por el señor Julio Guerrero Castro no está llamada a prosperar, porque la acción se dirigió en contra de una empresa particular que no presta el "servicio público de salud, educación o servicios domiciliarios o que tenga la obligación de actuar en ejercicio de la función pública". Estimó el Tribunal que "no obstante la subordinación originada del contrato de trabajo" no se configura un estado de indefensión, pues el trabajador cuenta con medios judiciales de defensa que puede proponer ante la jurisdicción ordinaria laboral. Además, según el Tribunal, la tutela es improcedente para la protección de derechos de rango legal.

d. Al decidir, por sentencia fechada el veintitrés (23) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996), la solicitud que presentó Virginia Silva Castro, identificada con el número 90.426, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca consideró que la convención colectiva está vigente, es obligatoria para ambas partes y que "cuando los acuerdos convencionales violan normas constitucionales o legales pueden ser denunciados por quienes los suscriben, mediante el procedimiento previsto en el ordenamiento jurídico laboral, ejercitando la acción

judicial respectiva ante la jurisdicción ordinaria laboral".

Fuera de lo anterior, "no está probado que existan personas que se hallen en las mismas condiciones laborales de la actora, que estén percibiendo un mayor aumento de su salario" y son válidas las explicaciones ofrecidas por la empresa demandada, de acuerdo con las cuales el mayor incremento en favor de quienes no tienen cesantía retroactiva y el porcentaje inferior para quienes gozan de esa retroactividad se justifican "porque con ello en definitiva se compensa el ingreso total de unos y otros". Por último, señaló el fallador en relación con la violación del derecho al trabajo por desconocimiento de lo plasmado en el artículo 53 de la Carta, que éste derecho sólo podrá hacerse efectivo "en la forma en que sea regulado por la ley, que todavía no se ha expedido".

e. Por razones idénticas a las esgrimidas en el caso anterior, el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, mediante sentencia de veintitrés (23) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996), negó la tutela radicada bajo el número 90.427 e instaurada por Mercedes Dávila González.

f. Al resolver, por sentencia fechada el veintiséis (26) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996), la acción de tutela identificada con el número 90.595, en la cual es actor Nestor Neira, el Tribunal se refirió a la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares y puntualizó que en el caso analizado "el elemento de la indefensión no se evidencia dentro de la presente acción, toda vez que el accionante cuenta con otros mecanismos de defensa tales como la respectiva acción ente la jurisdicción laboral ordinaria, para establecer si el reajuste laboral consagrado en la convención colectiva de trabajo se ajusta o no a derecho". Además, indicó el Tribunal que la acción de tutela "sólo procede para proteger derechos de orden fundamental consagrados en la Constitución Nacional y la convención colectiva de trabajo constituye una ley entre las partes, por ende los aspectos por ella regulados tienen categoría legal".

g. En el caso de la acción de tutela impetrada por María Adonay Turga de Rojas, radicada bajo el número 91.153, el Tribunal estimó, en sentencia de veinticinco (25) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996), que el conflicto jurídico planteado es de orden legal y su solución compete a la jurisdicción ordinaria laboral que, al decidir sobre la inaplicación de la convención, restablecería los derechos presuntamente violados, de donde se desprende que

no hay perjuicio irremediable.

Indicó el fallador que los derechos laborales “si bien tienen soporte constitucional no son fundamentales, razón por la cual, no son susceptibles de protección por vía de la acción de tutela”, y en cuanto al derecho a la igualdad el Tribunal enfatizó que “no se plantea una violación directa del mismo sino indirecta por vía de la violación de derechos de carácter laboral”, por ende, para protegerlo habría que definir judicialmente por vía ordinaria la inaplicabilidad de la convención colectiva.

h. Al decidir sobre el proceso No. 91.154 que corresponde a la acción de tutela instaurada por Nohora Stella Tovar Manrique, mediante sentencia fechada el veinticuatro (24) de enero de mil novecientos noventa y seis (1996), el Tribunal Administrativo de Cundinamarca expuso que en el caso examinado existe el juicio ordinario laboral para ventilar la controversia, en ejercicio de la posibilidad que el artículo 476 del Código Sustantivo del trabajo otorga a los trabajadores para exigir el cumplimiento de la convención colectiva o el pago de daños o perjuicios, siempre que el incumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

Enfatizó el Tribunal que no se presenta perjuicio irremediable “porque al dirigirse a la autoridad competente sería susceptible de obtener, el resarcimiento del perjuicio, luego de examinar los parámetros ordenados por la convención, ya indicados, sobre la manera de aumentar los salarios”. La posible violación de derechos constitucionales, según el fallador, sería mediata, “debiendo despejarse primero la posible violación de un derecho de estirpe legal”.

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 los fallos proferidos dentro de las acciones de tutela de la referencia.

2. La materia

En oportunidades anteriores, la Corte Constitucional se ha referido a la vulneración de derechos constitucionales fundamentales derivada de la aplicación que hace una empresa particular de incrementos salariales distintos, por haberse incluido tal diferencia dentro de una convención colectiva, adoptando como criterio de distinción para establecer un mayor aumento en favor de algunos trabajadores el hecho de haberse acogido al nuevo régimen de cesantías previsto en la ley 50 de 1990; de conformidad con esa pauta comparativa a los operarios que permanecen en el antiguo régimen se les incrementa el salario en la fecha acordada, pero en un porcentaje menor.

En primer término, es necesario dilucidar la procedencia de la acción de tutela en contra de particulares. En relación con este aspecto, observa la Sala que no existe homogeneidad en las distintas sentencias proferidas por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, ya que, en unos casos, se estimó que la acción era improcedente por no corresponder los hechos planteados a ninguna de las hipótesis en las que se autoriza la procedencia del mecanismo de protección de los derechos constitucionales fundamentales, previsto en el artículo 86 superior, en contra de sujetos privados; mientras que, en otros eventos, se aludió a la existencia de la subordinación propia del contrato de trabajo que, sin embargo, no conduce a la configuración de un estado de indefensión por existir otros medios de defensa judicial al alcance del afectado; argumento este último que denota una lamentable incomprensión del sentido de la subordinación y de la indefensión que lleva al juzgador a mezclar, indebidamente, ambos conceptos, concluyendo, finalmente, en la improcedencia de la acción.

Acerca de este tema, es importante recordar lo expuesto por la Corte Constitucional:

“Está bien definido por la Constitución y por la jurisprudencia que este mecanismo protector de los derechos fundamentales puede ser usado en relación con particulares en los casos que la ley lo indique,’…respecto de quienes el solicitante se halle en estado de subordinación o indefensión’.

“Entiende esta Corte que la subordinación alude a la existencia de una relación jurídica de dependencia, como ocurre, por ejemplo, con los trabajadores respecto de sus patronos, o con los estudiantes frente a sus profesores o ante los directivos del establecimiento al que

pertenecen, en tanto que la indefensión, si bien hace referencia a una relación que también implica la dependencia de una persona respecto de otra, ella no tiene su origen en la obligatoriedad derivada de un orden jurídico o social determinado sino en situaciones de naturaleza fáctica en cuya virtud la persona afectada en su derecho carece de defensa, entendida ésta como posibilidad de respuesta efectiva ante la violación o amenaza de que se trate.

“En torno a dicho concepto ha expresado la Corte Constitucional:

‘La situación de indefensión a que alude el numeral noveno del artículo 42, significa que la persona que interpone la tutela carezca de medios de defensa contra los ataques o agravios que, a sus derechos constitucionales fundamentales, sean realizados por el particular contra el cual se impetra.

‘El estado de indefensión o impotencia se analizará teniendo en cuenta las circunstancias del caso concreto, de las personas involucradas y de los hechos relevantes (condiciones económicas, sociales, culturales, antecedentes personales, etc.).

‘Evidentemente, el concepto de indefensión es relacional. Esto significa que el estado de indefensión en que se encuentra el ciudadano en relación con otro particular habrá que determinarlo de acuerdo al tipo de vínculo que exista entre ambos’. (Cfr. Corte Constitucional. Sentencia T-573. Sala Primera de Revisión. 28 de octubre de 1992. Magistrado Ponente: Dr. Ciro Angarita Barón)”.1

Es claro entonces, que en la situación examinada se inscribe dentro del concepto de subordinación y que, por tanto, es procedente la acción en contra de la empresa particular demandada. Así lo ha entendido esta Corporación y por ello ha indicado que “todo trabajador, por el hecho de hallarse vinculado a un determinado patrono, se encuentra subordinado a éste, pues depende de él en lo que concierne al ejercicio de la actividad que se le encomienda y en todo lo referente a la relación laboral. A tal punto es ello cierto que el legislador ha consagrado la subordinación como elemento esencial del contrato de trabajo”.2

En abundante jurisprudencia la Corte Constitucional ha destacado el importante papel que cumple el principio de igualdad en el ámbito de las relaciones laborales y, particularmente,

en lo que tiene que ver con el salario que el trabajador recibe como retribución por la labor que desempeña. La aplicación de diferentes regímenes a los trabajadores, por parte del patrono, puede constituir una discriminación siempre que la distinción que se haga no encuentre justificación objetiva y razonable. De acuerdo con las pautas jurisprudenciales trazadas por la Corte, una cosa es la discriminación y otra el trato diferente que por estar debidamente justificado no entraña violación del derecho a la igualdad. La Corporación ha enfatizado que la misma Carta prevé una remuneración proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, "de donde surge la posibilidad de otorgar una mayor retribución al operario que produce más y mejor…".3

Empero, cuando no median los factores con base en los cuales resulta justificado introducir diferencias salariales rige el principio a trabajo igual salario igual, establecido en el artículo 143 del Código Sustantivo de Trabajo que, según la Corte, constituye "una realización específica y práctica del principio de igualdad" y es "trasunto fiel de la filosofía recogida en los textos constitucionales de diferentes países y en los convenios y tratados internacionales que prohiben la discriminación salarial fundada en hechos, circunstancias o situaciones que realmente no corresponden a la consideración objetiva de la calidad y cantidad de trabajo".4

El artículo séptimo de la convención colectiva de trabajo celebrada entre la empresa "Fábrica de Radios Mc. Silver S.A." y el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica y Metalmecánica de Colombia "Sintraindumecol", dispone lo siguiente:

"A partir de la vigencia de la presente convención, la Empresa aumentará los salarios en la siguiente forma:

"Para el primer año de vigencia de la presente convención así:

"a)Para todos aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 1994 se hubieren acogido al nuevo régimen de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, el veintidós por ciento (22%) sobre el salario devengado por el trabajador el día 31 de diciembre de 1994.

"b)Para todos aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 1994 permanecieran en el antiguo régimen de cesantías, el dieciocho punto cinco por ciento (18.5%) sobre el salario devengado por el trabajador el día 31 de diciembre de 1994.

“a) Para todos aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 1995 se hubieren acogido al nuevo régimen de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, el IPC del año 1995 señalado por el DANE, sobre el salario que esté devengando el trabajador el día 31 de diciembre de 1995.

“b) Para todos aquellos trabajadores que al 31 de diciembre de 1995 permanecieran en el antiguo régimen de cesantías, el IPC del año 1995, señalado por el DANE menos tres puntos (3) porcentuales, sobre el salario que esté devengando el trabajador el día 31 de diciembre de 1995”.

Es suficiente la lectura de la anterior disposición para percatarse de las diferencias salariales acordadas, teniendo como pauta de distinción el régimen de cesantías escogido por el trabajador. La Sala Plena de la Corte Constitucional, en las sentencias de unificación 509 y 510 de 1995 puntualizó que “no resulta admisible como motivo para el establecimiento de diferencias salariales y de diverso orden el hecho de haberse acogido o no al régimen de cesantía previsto en la ley 50 de 1990; basta leer el artículo 98 de la mencionada ley para arribar a la persuasión de que se concedió a los trabajadores vinculados mediante contrato de trabajo con anterioridad a la vigencia de la misma, una facultad para optar libremente, en cuanto se precisó que ‘podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral segundo del presente artículo’.”.5

A su vez, la Sala Quinta de Revisión en la sentencia No. T-597 de 1995, consignó planteamientos que conviene transcribir, in extenso:

“No cabe duda de que, al tenor de los artículos 4º y 6º de la Constitución, la ley es de obligatorio cumplimiento para todas las personas residentes en Colombia, ni de que las actuaciones contrarias a sus mandatos implican responsabilidad y sanción.

“A nadie se oculta tampoco que, en lo no dispuesto directamente por la Constitución, es la ley colombiana la que regula las relaciones jurídicas que surjan entre patronos y trabajadores.

“Pero en las leyes debe distinguirse con claridad entre aquellas de sus normas que son imperativas para sus destinatarios, es decir las que se imponen sin posibilidad de pacto o decisión en contra pues sus efectos deben producirse con independencia del querer de las personas, de las que tienen un carácter apenas supletorio de la voluntad de los sujetos a

quienes se refieren, las cuales operan solamente a falta de decisión particular contraria, y también de las opcionales, esto es, las que permiten a los individuos escoger, según su deseo y conveniencias, entre dos o más posibilidades reguladas por la misma ley en cuanto a los efectos de las opciones consagradas.

“Ejemplo de la última categoría normativa es precisamente la Ley 50 de 1990 en lo relativo a la retroactividad de las cesantías, que fue precisamente el punto en el cual, en el presente asunto, se quiso obtener de los trabajadores una decisión forzada.

“El artículo 98 de la mencionada Ley dispuso:

‘1º. El régimen tradicional del C.S.T., contenido en el capítulo VII, Título VIII, Parte Primera, y demás disposiciones que lo modifiquen o adicionen, el cual continuará rigiendo los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley.

‘2º. El régimen especial que por esta Ley se crea, que se aplicará obligatoriamente a los contratos de trabajo celebrados a partir de su vigencia.

‘Parágrafo. Los trabajadores vinculados mediante contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley, podrán acogerse al régimen especial señalado en el numeral 2º del presente artículo, para lo cual es suficiente la comunicación escrita, en la cual señale la fecha a partir de la cual se acoge’.

“La disposición contenida en el numeral 2º del artículo transcrito es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de la vigencia de la Ley 50 de 1990. No lo es para quienes los tenían celebrados con antelación al momento de su entrada en vigor. Estos pueden acogerse a la nueva normatividad, pero en principio y salvo el caso de que voluntaria y espontáneamente manifiesten su voluntad en contrario, lo relacionado con su auxilio de cesantía sigue gobernado para ellos por el régimen anterior, es decir, el del Código Sustantivo del Trabajo.

“Se trata de una previsión del legislador en cuya virtud modifica el sistema que venía rigiendo, pero sin afectar a los trabajadores que ya tenían establecidas sus relaciones contractuales con anterioridad, a menos que ellos mismos resuelvan, por manifestación expresa, acogerse al nuevo régimen.

“La Sala Plena de la Corte Constitucional, en Sentencia C-569 del 9 de diciembre de 1993, relativa al artículo 6º de la misma Ley que nos ocupa, que consagró para los trabajadores en unas ciertas condiciones la posibilidad de acogerse a uno u otro régimen, manifestó:

‘La disposición acusada concede al trabajador que se halla en la hipótesis descrita la posibilidad de optar, en su caso, por el régimen jurídico que le resulte más conveniente. No se lo coloca, entonces, en la circunstancia de renunciar a uno de sus derechos laborales mínimos ni se le impone un cambio legislativo que le sea perjudicial’.

“Es claro, entonces, que los trabajadores indicados gozan, en virtud de la misma norma legal, de la facultad de optar entre uno y otro régimen. La normatividad les garantiza esa libertad, que no puede ser coartada por los patronos. Su decisión en determinado sentido no puede convertirse en condición o requisito para acceder a prerrogativa laboral alguna, ni constituir objeto de transacción en el curso de negociaciones colectivas.

“Carece de legitimidad la actitud de la empresa que pretenda presionar a los trabajadores, mediante ofertas o bajo amenazas, para que se acojan a un régimen que la ley ha hecho para ellos opcional, pues tales manipulaciones vulneran la libertad individual consagrada en los artículos 16 y 28 de la Carta y desconocen abiertamente la misma ley que ha otorgado a aquéllos la facultad de optar.

“También resultan vulnerados en tales casos el artículo 95, numeral 1, de la Constitución, pues implica abuso de los derechos del patrono, y el 53, inciso final, Ibídem, a cuyo tenor los acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores”.6

La Corte, además, enfatizó que merced a un acuerdo convencional no es posible convertir “el sentido de una decisión individual que debe ser producto de la libre determinación del trabajador, en pauta para conceder o negar ciertos beneficios, sin que a la vulneración del derecho a la igualdad se sume un constreñimiento ilegítimo a los trabajadores que desecharon el régimen de la ley 50 de 1990 para tratar, en contra de sus convicciones, de conducirlos a su adopción. El querer espontáneo que, en ejercicio de su libertad, lleva a una persona a preferir una solución no puede acarrearle, válidamente, la imposición de un régimen laboral menos favorable que el aplicable a quienes prohíjan un criterio diverso y, en armonía con él, se acogen a los dictados de la ley 50 de 1990 en materia de cesantías”.7

Cabe precisar que la participación del sindicato al que los actores están afiliados en las negociaciones que dieron origen a la convención colectiva que regula los aumentos salariales, no tiene el efecto de convalidar actuaciones contrarias a la Constitución. Como se dejó escrito, la Corte Constitucional considera que la decisión acerca del régimen de cesantías no puede ser "objeto de transacción en el curso de negociaciones colectivas", ya que "no es posible que un acuerdo de esta índole desconozca la propia Constitución que consagra los derechos y la ley que, como se ha visto, confiere a los trabajadores la libertad para escoger el régimen de cesantías sin establecer condicionamiento alguno. Por lo demás, es perentorio el artículo 53 de la Carta Política al indicar que 'La ley, los contratos, los acuerdos y los convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores que es, justamente, lo que acontece en este caso". Pese a lo anterior, estimó la Corte que "al sindicato no le corresponde cancelar los salarios con el incremento acordado y que siendo ésta la pretensión que el actor persigue no puede reclamarla del sindicato sino de la empresa que es la llamada a efectuar la nivelación salarial, poniendo así punto final a la vulneración de los derechos afectados".8

El Tribunal Administrativo de Cundinamarca hizo referencia a la existencia de otros medios judiciales de defensa. En esta ocasión la Sala reitera la doctrina fijada por la Corte en la sentencia No. SU 342 de 1995, aplicada en eventos similares al presente, y de conformidad con la cual "las acciones que pueden intentar ante la justicia ordinaria laboral los trabajadores que resultan perjudicados en sus derechos laborales por las disposiciones discriminatorias contenidas en el pacto colectivo, no constituyen medios alternativos de defensa judicial idóneos y eficaces para obtener el amparo de los derechos fundamentales…".

Por último conviene insistir, una vez más, en el necesario conocimiento que del derecho vigente debe tener el juez de tutela. En varias oportunidades la Corte ha llamado la atención del Tribunal Administrativo de Cundinamarca, insistiéndole en que la noción de perjuicio irremediable contenida en el numeral 1o. del artículo 6 del decreto 2591 de 1991 fue declarada inexequible por sentencia No. C-531 de 1993.9 Sorprende que el Tribunal persista en su utilización, desconociendo de paso que las sentencias de constitucionalidad tienen efecto erga omnes, hacen tránsito a cosa juzgada y son de obligatorio cumplimiento para las autoridades públicas.

Se revocarán las sentencias revisadas y se concederá la tutela impetrada, en consecuencia, se ordenará a la empresa Fábrica de radios Mc. Silver S.A. otorgar y asegurar a los actores las mismas condiciones laborales conferidas en la convención colectiva a los trabajadores que escogieron el régimen de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, sin que, para tal efecto, les sea exigido acogerse a dicho régimen.

IV. DECISION

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

RESUELVE:

Primero. REVOCAR las sentencias proferidas por el Tribunal Administrativo de Cundinamarca, dentro de las acciones de tutela promovidas por Roberto Parra Buitrago, Gabriel Antonio Patiño Barbosa, Julio Guerrero Castro, Virginia Silva Castro, Mercedes Dávila González, Nestor Neira, María Adonay Turga de Rojas y Nohora Stella Tovar Manrique.

Segundo. CONCEDER, por las razones expuestas en la parte motiva de esta providencia, la tutela de los derechos constitucionales fundamentales vulnerados a Roberto Parra Buitrago, Gabriel Antonio Patiño Barbosa, Julio Guerrero Castro, Virginia Silva Castro, Mercedes Dávila González, Nestor Neira, María Adonay Turga de Rojas y Nohora Stella Tovar Manrique. En consecuencia, SE ORDENA a la empresa Fábrica de Radios Mc. Silver S.A. que, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la notificación de esta sentencia, proceda a otorgar y a asegurar a los actores las mismas condiciones de trabajo y los aumentos salariales contenidos en la convención colectiva suscrita el 23 de mayo de 1995 con el Sindicato de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, Mecánica y Metalmecánica de Colombia; Sintraindumecol, en favor de los trabajadores que optaron por el régimen de cesantías previsto en la ley 50 de 1990, sin que, para tal efecto, les sea exigido acogerse a dicho régimen.

Tercero. LIBRENSE, por Secretaría, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del decreto 2591 de 1991, para los efectos allí contemplados.

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

VLADIMIRO NARANJO MESA

Magistrado Ponente

JORGE ARANGO MEJIA

Magistrado

ANTONIO BARRERA CARBONELL

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General

1 Sentencia No. T-290 de 1993. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

2 Sentencia No. T-136 de 1995. M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

3 Sentencia No. SU-509 de 1995. M.P. Dr. Fabio Morón Díaz.

4 Sentencia No. T-143 de 1995. M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell.

5 M.P. Dr. Fabio Morón Díaz.

6 M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo.

7 Sentencia No. SU-509 de 1995. M.P. Dr. Fabio Morón Díaz:

8 Ibídem.

9 M.P. Dr. Eduardo Cifuentes Muñoz.