

Sentencia No. T-597/95

#### ACCION DE TUTELA-Carencia actual de objeto

El objeto de la acción de tutela es el de asegurar la efectiva vigencia de los derechos fundamentales, mediante mandatos judiciales inmediatos y perentorios para que el responsable de la agresión o amenaza de aquéllos haga o deje de hacer algo, según que haya incurrido en omisión o en acción contraria a la Carta Política. Ese objeto se pierde cuando el desarrollo mismo de los acontecimientos llevados a conocimiento del juez hace que desaparezcan los motivos de perturbación o peligro para los derechos fundamentales materia de protección constitucional y que, por ende, ya no se requiera el apremio de la orden judicial.

#### PEDAGOGIA CONSTITUCIONAL-Leyes imperativas y supletorias

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 optionales, 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.

#### DEMANDA DE TUTELA-Opción régimen de cesantía

La disposición contenida en el numeral 2º del artículo 98 de la Ley 50 de 1990, es imperativa para quienes celebren contratos de trabajo a partir de su vigencia. 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 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.

## LIBERTAD DE ESCOGENCIA- Règimen de cesantías

-Sala Quinta de Revisión-

Ref.: Expediente T-76165

Acción de tutela instaurada por Luis Moreno Estrada y Otros contra “Rhom and Hass Col S.A”

Magistrado Ponente:

Dr. JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Sentencia aprobada en Santa Fe de Bogotá, D.C., a los siete (7) días del mes de diciembre de mil novecientos noventa y cinco (1995).

La Corte Constitucional de la República, por intermedio de su Sala Quinta de Revisión, procede a efectuar el examen de los fallos proferidos en el asunto de la referencia por la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla y por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia.

### I. INFORMACION PRELIMINAR

LUIS MORENO ESTRADA, JOSE EDGAR REINA PAEZ, GUILLERMO OSPINO CUEVAS, JOSE OSPINO, ANGEL VALDEZ, JOSE POLO, EDGARDO MARIANO MARRIAGA, JOSE CARDONA, MANUEL ADOLFO GOMEZ, ROBERTO FONTALVO y LUIS CERVERA GARCIA, todos trabajadores de la sociedad “ROHM AND HAAS COL S.A.”, mediante escritos individuales e independientes, acudieron ante la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Barranquilla, para solicitar amparo a sus derechos fundamentales, en su sentir violados por la citada compañía.

Expusieron que el Sindicato de Trabajadores presentó a la empresa un pliego de peticiones el 2 de diciembre de 1994 y que la etapa de arreglo directo venció el 20 de enero de 1995, faltando por llegar a un acuerdo en los puntos de salario y prima de navidad.

Según las demandas, la razón para que no se llegara a un acuerdo consistió en que la empresa lo condicionó en el sentido de exigir que, para ello, los trabajadores se acogieran obligatoriamente a la Ley 50 de 1990 en lo relativo a la retroactividad de las cesantías.

Dijeron los accionantes que, al no haber accedido a tal pretensión, persistió la diferencia y fue necesario convocar un Tribunal de Arbitramento, pues el Sindicato al cual pertenecen es minoritario.

En relación con la actividad del Tribunal afirmaron:

“Dicho Tribunal de Arbitramento sufre actualmente, desde el día 31 de enero del año en curso, la desidia de la actitud malintencionada de la Empresa, quien manifiesta que hasta que no pasemos a la Ley 50 de 1990 no habrá aumento de salario, dilatando la conformación del Tribunal”.

Añadieron que la empresa, usando métodos de coacción, ha obligado a muchos trabajadores a pasar a la Ley 50 de 1990, aumentándoles sus salarios, pero no ha ocurrido así con quienes se han negado, pues presentan desniveles salariales pese a desempeñarse en las mismas categorías de quienes ganan más. Ello es así -dijeron- “hasta el punto de que actualmente los trabajadores de las categorías menores a quienes se les hizo renunciar al Sindicato y se acogieron a la Ley 50 de 1990, con el aumento de salario que recibieron ganan más que los de categorías mayores”.

## II. DECISIONES JUDICIALES

El Tribunal Superior de Barranquilla -Sala Laboral-, mediante providencia del ocho (8) de junio del presente año, resolvió negar el amparo solicitado, pues consideró que, por tratarse de una petición encaminada al reconocimiento de prestaciones laborales y existiendo para este fin otro medio de defensa judicial, resultaba improcedente la acción ejercida.

Impugnada la decisión, fue confirmada por la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, según fallo del 11 de julio, en el cual sostuvo que la acción de tutela no puede utilizarse como mecanismo de aumento de salarios no establecidos en una fuente normativa y que son objeto de un conflicto de orden económico.

### III. CONSIDERACIONES DE LA CORTE CONSTITUCIONAL

#### Competencia

De conformidad con lo establecido en los artículos 86 y 241, numeral 9, de la Constitución, esta Corporación es competente para revisar las decisiones de los jueces en materia de tutela.

Dentro de la Corte, el presente caso es de competencia de la Sala Quinta de Revisión, a la cual fue repartido según las reglas del Decreto 2591 de 1991.

#### Carencia actual de objeto

Al momento de fallar encuentra la Sala que, en desarrollo de las pruebas practicadas por el Magistrado Auxiliar, Dr. Javier Tobo Rodríguez, ha sido aportado al proceso el texto de la Convención Colectiva suscrita el 7 de noviembre de 1995 -es decir, después de proferidas las sentencias que se revisan-, en cuyas cláusulas trigésima octava y cuadragésima segunda fueron estipulados los acuerdos relativos a aumento de salario y prima de Navidad, que eran precisamente los que, según las demandas, habían impedido la regulación integral de los varios aspectos materia de negociación colectiva entre dicha sociedad y sus trabajadores.

Como la alegada violación de los derechos fundamentales de los accionantes tenía lugar precisamente en relación con el acuerdo aludido, cualquier orden del juez de tutela en torno a los hechos materia de examen resulta inútil e innecesaria.

El objeto de la acción de tutela es el de asegurar la efectiva vigencia de los derechos fundamentales, mediante mandatos judiciales inmediatos y perentorios para que el responsable de la agresión o amenaza de aquéllos haga o deje de hacer algo, según que haya incurrido en omisión o en acción contraria a la Carta Política.

Ese objeto se pierde cuando el desarrollo mismo de los acontecimientos llevados a

conocimiento del juez hace que desaparezcan los motivos de perturbación o peligro para los derechos fundamentales materia de protección constitucional y que, por ende, ya no se requiera el apremio de la orden judicial.

Así, pues, las sentencias dictadas por los jueces de instancia serán confirmadas, pero no por los motivos en ellas aducidos sino por la pérdida de objeto actual de toda decisión de tutela en el caso controvertido.

**Inadmisibilidad de las presiones patronales para acoger regímenes legales opcionales. Violación de la libertad individual y consiguiente vulneración de la Constitución y de la ley**

Aunque, por la razón expuesta, ya no tiene lugar el estudio acerca de si ha debido o no concederse la tutela impetrada, la Corte estima necesario, por razones de pedagogía constitucional (artículo 41 C.P.), dejar consignados en esta providencia algunos criterios relativos a la conducta de la empresa demandada.

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:

“Artículo 98.- El auxilio de cesantía estará sometido a los siguientes regímenes:

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 transcrita 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.

Se repite, por tanto, lo dicho en fallo T-102 del 13 de marzo de 1995, Sala Séptima de Revisión (M.P.: Dr. Alejandro Martínez Caballero):

“En ocasiones surgen en el Derecho Laboral unas opciones. Ejemplo de ello la facultad que tienen los trabajadores ligados por contratos anteriores a la vigencia de la Ley 50 de 1990 para acogerse o no al nuevo régimen de cesantías, lo que implica un trato diferente para esta prestación. NO es justo ni legal que se presione indebidamente la escogencia, menos aún que haya retaliación patronal contra quienes no escogen el nuevo régimen. Esto atenta contra la matriz 16, 95.1 y 53, inciso final de la C.P., porque en un extremo se halla el libre desarrollo de la personalidad y en el otro el abuso del derecho”.

En el proceso revisado se estableció con claridad por los testimonios de varios trabajadores, rendidos bajo la gravedad del juramento ante la Corte Constitucional, que fueron presionados por la empresa para que se acogieran a la aludida norma con el objeto de llegar al acuerdo propio de la negociación colectiva.

Uno de ellos manifestó:

“En la negociación las características fueron totalmente diferentes en lo que respecta a la negociación en el aspecto de salario puesto que el mismo quedó como punto especial para ser negociado conjuntamente con una propuesta presentada por la compañía de pasar al nuevo régimen de garantías inmerso en la Ley 50 de 1990, situación ésta que condicionaba el arreglo, o el aumento de salario para el presente año sería del 6.7%.

Otro manifestó:

“Durante la discusión del pliego de peticiones del presente año la empresa condicionó mi aumento salarial argumentando que para poder hacerme un aumento de acuerdo al índice de inflación tenía que acogerme a la Ley 50 de 1990 o de lo contrario únicamente recibiría un aumento del 6.7%, razón por la cual me ví obligado a instaurar la acción de tutela”.

Las demás declaraciones son similares y fueron corroboradas por el Presidente del Sindicato, también en testimonio bajo la gravedad del juramento, rendido ante la Corte.

Por lo tanto, cabía en el caso concreto la acción de tutela, no para lo relativo a las diferencias de carácter económico entre la empresa y los trabajadores, como lo entendió la Corte Suprema de Justicia, sino para lograr que la empresa llevara a cabo la negociación colectiva sin utilizar mecanismos de presión sobre los trabajadores sindicalizados en cuanto a los puntos objeto de discusión, y para que se abstuviera de vulnerar las aludidas normas constitucionales y la propia Ley 50 de 1990 en cuanto a la libertad de escogencia de los trabajadores que, cuando ella entró en vigencia, ya tenían celebrados sus contratos de trabajo.

Así lo ordenaría esta Corte de no ser por la carencia de objeto anotada.

## DECISION

Con base en las expuestas consideraciones, la Sala Quinta de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del pueblo y por mandato de la Constitución,

RESUELVE:

Primero.- CONFIRMAR, pero exclusivamente por las razones expuestas, las sentencias objeto de revisión.

Segundo.- De conformidad con lo previsto en el artículo 53 del Decreto 2591 de 1991, ADVERTIR a la Empresa “Rohm and Hass Col S.A.” que no puede volver a presionar indebidamente a sus trabajadores para que se acojan, en materia de cesantías, a la Ley 50 de 1990.

Tercero.- DESE cumplimiento a lo previsto en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

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

JOSE GREGORIO HERNANDEZ GALINDO

Magistrado Ponente

Presidente de la Sala

HERNANDO HERRERA VERGARA

ALEJANDRO MARTINEZ CABALLERO

Magistrado

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA DE MONCALEANO

Secretaria General