COPIA DE CONSULTA · DOCUMENTO PÚBLICO OFICIAL

Sentencia T/540/00

Corte	Corte Constitucional
Tipo	Sentencia de tutela
Referencia	T/540/00
Expediente	—
Fecha	1999-12-06
Sala	Sala Séptima
Magistrado ponente	Dr José Gregorio Hernández Galindo
Partes	—

Temas que titula la Corte Constitucional

- Derecho A La Igualdad
- Convenio De Sustitucion Patronal
- Convencion Colectiva
- Principio Del Efecto Util
- Teoria De La Imprevision
- /Principio Rebus Sic Stantibus Convencion Colectiva

Resumen del caso (según la propia sentencia)

Igualdad señalado en el artículo 13 de la C.P. se caracteriza porque el objeto de este principio es la protección de las personas, que no es otra cosa que el de construir un ordenamiento jurídico que otorgue a todas las personas idéntico

Texto completo

T-540-00 Sentencia T-540/00 Sentencia T-540/00 ACCION DE TUTELA -Procedencia frente a proceso de fusión por absorción de empresas Proceden las acciones instauradas por los actores, independientemente de que se haya producido un proceso de fusión por absorción, de las antiguas empresas de electrificación de la Costa Atlántica, a una nueva sociedad comercial de energía eléctrica, ello en razón a que se dan los presupuestos indicados en el artículo 86 de la Constitución Política. Las empresas que prestan servicios públicos (energía en este caso), cualquiera sea su naturaleza -privada, mixta o pública-, están sujetas, en razón de su actividad, a precisas reglas de orden constitucional y legal que aseguran la protección de los derechos de sus trabajadores, y contra ellas cabe la acción de tutela por parte de éstos, no solamente por el tipo de gestión que las mismas cumplen sino en virtud de la específica relación de subordinación que se establece.

DERECHO A LA IGUALDAD -Alcance El derecho a la igualdad señalado en el artículo 13 de la C.P. se caracteriza porque el objeto de este principio es la protección de las personas, que no es otra cosa que el de construir un ordenamiento jurídico que otorgue a todas las personas idéntico trato, sin que haya lugar a discriminación alguna, sin ignorar factores de diversidad que en ocasiones exigen del poder público y aún de las relaciones entre particulares, de una particular previsión o de la práctica de comportamientos que no generen diferencias materiales, económicas, sociales, étnicas, culturales y políticas, tendientes a evitar que por la vía de un igualitarismo formal se favorezcan condiciones de desigualdad real.

DERECHO A LA IGUALDAD -Diferencia de trato Es conveniente anotar que no toda diferencia de trato conduce inevitablemente a la vulneración del derecho a la igualdad, haciéndose indispensable entonces, distinguir en cada caso concreto, sujeto a la consideración de los jueces de tutela, entre las diferencias que se hallan razonables y objetivamente fundadas y la discriminación que carezca de la aludida justificación, la cual se traduce en una conducta arbitraria e injusta que contradice la dignidad humana y obviamente la igualdad.

CONVENIO DE SUSTITUCION PATRONAL -Protección por ordenamiento jurídico Los convenios de sustitución patronal, como el referido anteriormente, poseen una especial protección por parte del ordenamiento jurídico, que el juez de tutela no puede entrar a desconocer en aras de una protección formal del artículo 13 superior, sino que por el contrario debe procurar su respeto y tutela jurídica efectiva.

CONVENCION COLECTIVA -Naturaleza jurídica PRINCIPIO DEL EFECTO UTIL -Alcance TEORIA DE LA IMPREVISION -Alcance /PRINCIPIO REBUS SIC STANTIBUS CONVENCION COLECTIVA -Aplicación entre patronos y trabajadores /CONVENCION COLECTIVA -Protección constitucional Aunque materialmente las convenciones colectivas por sus efectos, se constituyen en actos reglas, creadores de derechos objetivos a semejanza de las leyes, el contenido normativo de las mismas implica que ellas sean aplicadas únicamente entre los patronos y el grupo de trabajadores sindicalizados que hubiesen participado en los procesos individuales de negociación colectiva. Por lo tanto, las convenciones colectivas como fuentes formales de derecho merecen especial protección constitucional. En consecuencia, a juicio de la Corte, por su importancia normativa, ellas se constituyen en el marco regulatorio específico, en las relaciones entre patronos y trabajadores. Luego mal puede el juez de tutela mediante una simple providencia judicial, desconocer la plenitud y la eficacia de los referidos actos jurídicos, cuando quiera que ellos han nacido a la vida jurídica, conforme a la ley.

CONVENCION COLECTIVA -Aplicabilidad no se presume La aplicabilidad de las convenciones colectivas no se presume, por lo que no puede el juez de tutela, mediante una sentencia, hacer extensiva una convención colectiva a hipótesis no previstas por los propios contratantes o los afiliados al sindicato que la suscribió, por lo tanto, el principio de igualdad, no puede invocarse cuando se producen diferencias no justificadas entre los sujetos a los que se les aplica la convención como acto-regla. En consecuencia, no puede producirse un test de comparación entre diferentes convenciones, pues ellas comportan reglas diversas, por su naturaleza, contenido y ámbito de aplicación, que las convierte en instrumentos específicos que regulan diferentes relaciones jurídico-económicas entre las partes, esto es patrono y sindicato.

CONVENIO DE SUSTITUCION PATRONAL -Preservación de condiciones y beneficios a los trabajadores La Electrificadora debe preservar las condiciones pactadas con los antiguos empleadores y con cada uno de sus trabajadores, de acuerdo con lo previsto en la cláusula del referido contrato de transferencia de activos, pues la sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes, ni mucho menos las condiciones laborales ni el contenido de convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales y en general cualquiera fuente de derecho que establezca mayores beneficios laborales para los operarios, y por lo tanto, no solo debe preservar las condiciones en que sustituyó a los empleados de las antiguas electrificadoras, sino que debe dar aplicación estricta a la totalidad de las convenciones colectivas vigentes y suscritas por las anteriores electrificadoras con el Sindicato de Trabajadores, en forma íntegra y no parcialmente, pues los trabajadores están gozando de prestaciones extralegales pactadas en dichas convenciones en su integridad y no en forma parcial, hasta cuando las partes así lo estimen o hasta cuando las convenciones colectivas finalicen su vigencia o sean denunciadas o prorrogadas voluntariamente.

DIFERENCIA DE REGIMENES SALARIALES -Justificación objetiva y razonable La diferencia de regímenes salariales que se mantienen en la empresa obedecen a una justificación razonable y objetiva, pues son producto de una capitalización y reestructuración del sector eléctrico en la Costa norte; luego si dichos regímenes laborales nacieron a la

vida jurídica, cuando aun existían las antiguas electrificadoras de la región caribe, el nuevo patrono mal podría unilateralmente desconocerlas, pues las mismas aun están produciendo sus efectos en las relaciones laborales al interior del patrono, por lo tanto, sí se atentaría contra los derechos adquiridos de carácter laboral, protegidos constitucionalmente, si el patrono actuara en contrario. En consecuencia, le corresponde al nuevo empleador darles efectivo cumplimiento ya que de lo contrario se configuraría una violación directa de la ley.

JUSTICIA ORDINARIA LABORAL -Juzgamiento sobre validez de los diferentes regímenes laborales en las convenciones colectivas Es a la justicia ordinaria laboral, a quien le corresponde juzgar, luego de utilizada la vía judicial pertinente por parte de los actores, la validez de la existencia de cada uno de los diferentes regímenes laborales, que por razones del proceso de reorganización y de capitalización que sufrió el sector energético en la Costa Atlántica, permiten la existencia de esas convenciones, pues cada una de ellas, se reitera, posee sus propias particularidades y de paso, contemplan situaciones favorables y desfavorables para los empleados, en comparación con otras y desde luego, no es el juez de tutela el llamado a desarrollar una labor hermenéutica para desentrañar cual de ellas resulta ser más favorable a los intereses laborales o económicos de cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa Electrocaribe, pues este no puede inmiscuirse en las estrictas competencias de la justicia ordinaria laboral.

JUEZ DE TUTELA -No puede hacer test de razonabilidad en sistemas normativas de cada convención colectiva /PRINCIPIO A TRABAJO IGUAL SALARIO IGUAL -Improcedencia frente a totalidad de trabajadores sujetos a diferentes convenciones El juez de tutela no puede hacer un juicio de comparación, en aras de la aplicación formal del principio "a trabajo igual salario igual", ya que cada convención colectiva posee su propia especificidad, su propio ámbito de aplicación y sus propios sujetos beneficiarios, por lo tanto, no se pueden comparar sistemas normativos para extender una convención a otra, o inaplicar una a favor o en contra de otra, pese a existir un mismo patrono y un conjunto de trabajadores.

En opinión de la Sala, las diferencias de salarios a que aluden las partes se deben establecer es con relación a los sujetos a los que se aplica cada convención colectiva y no en relación con la totalidad de los trabajadores de la empresa, sujetos a diferentes convenciones, por lo que el juez de tutela no puede hacer un test de razonabilidad entre diversos sistemas normativos consagrados en cada convención.

PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD LABORAL -Aplicación Una convención colectiva no puede aplicarse a sujetos no cobijados por la misma, pues las convenciones colectivas no se presumen, salvo los mecanismos de la extensión de la convención que prevé la ley, pues el principio de favorabilidad laboral debe ser observado, al igual que el derecho a la igualdad, vale decir, debe aplicarse entre iguales hipótesis, pero no se puede pretender aplicar una convención colectiva entre sujetos y ámbitos diferentes, pues cada convención colectiva posee sus propios rasgos derechos y obligaciones a los cuales va dirigida, esto es, para cada uno de los trabajadores a los cuales se aplica.

ACCION DE TUTELA -Procedencia excepcional pago de acreencias laborales Referencia: expedientes T- 260969 y T-261761 Demandantes: Ana Altamar Urueta Jhonny Salazar Sarmiento Demandado:

Electrificadora Del Caribe Magistrado Ponente: Dr. FABIO MORÓN DÍAZ Sentencia aprobada en Santafé de Bogotá, D.C., mayo once (11) del año dos mil (2000) La Sala Séptima de Revisión de Tutelas de la Corte Constitucional, integrada por los Magistrados FABIO MORON DIAZ, VLADIMIRO NARANJO MESA y ALVARO TAFUR GALVIS, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, ha proferido la siguiente SENTENCIA en los procesos de tutela acumulados por auto de 6 de diciembre de 1999, de la Sala de Selección No. 12 de 1999, en relación con los fallos dictados por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, de fechas 23 de agosto de 1999 y 27 de septiembre del mismo año, respectivamente (expediente No. T-260969), y las decisiones judiciales dictadas por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta y por la

Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, de fecha 6 de agosto de 1999 y 17 de septiembre de 1999, respectivamente (expediente T-261761), acciones de tutela interpuestas, a través de apoderado judicial por los ciudadanos ANA ALTEMAR URUETA y JOHNNY SALAZAR SARMIENTO, contra la empresa Electrificadora del Caribe S.A. - E.S.P..

I. ANTECEDENTES 1. HECHOS En ambas causas, se trata de trabajadores que actuando mediante apoderado judicial, instauraron sendas acciones de tutela contra la empresa Electrificadora del Caribe S.A. - ESP, tendientes a obtener, por este mecanismo judicial, la protección constitucional del derecho a la igualdad, específicamente el principio "a trabajo igual salario igual", consagrado en los artículos 13 y 53 de la Carta. Solicitan que, mediante una orden, el juez de tutela conmine a la parte demandada "a reconocer y pagar la nivelación salarial a partir del 16 de agosto de 1998, fecha en la cual entró a operar la sustitución patronal de todas las obligaciones laborales legales y extralegales de las Electrificadoras del Magdalena, Atlántico, César y Guajira, asumidas por la empresa Electrificadora del Caribe S.A - ESP."

Coinciden, en aducir los actores que, actualmente prestan sus servicios a la empresa demandada, en su condición de aseadora la primera y de lector de Contador el segundo de los peticionarios.

También exponen que la sociedad accionada se hizo cargo de la actividad de distribución y comercialización de la Energía Eléctrica en los departamentos de Magdalena, Cesar, Guajira y Atlántico, asumiendo las obligaciones laborales de los trabajadores y pensionados que prestan sus servicios en las respectivas empresas a partir del 16 de agosto de 1998.

Aduce la peticionaria (Expediente T-260969), quien desempeña actualmente el cargo de aseadora en las instalaciones de la Electrificadora del Caribe S.A. - E.S.P., regional de Santa Marta, que recibe una asignación mensual de $410.894, mientras que una trabajadora del Distrito de la Guajira que desarrolla la misma labor, devenga un salario de $474.225, pese a que se trata de las mismas funciones y con el mismo patrono; razón por la cual"

reclama se ordene a la empresa demandada efectuar la nivelación salarial respectiva ". Igual prédica se desprende del expediente (T-261761), en el cual el actor aduce que desarrolla el cargo de lector de contador en el Distrito de Santa Marta, con una remuneración mensual de $465.198, frente al que devengan otros trabajadores en el mismo cargo, pero en el Distrito del Atlántico, quienes reciben una asignación de $636.917, pese a cumplir las mismas funciones y laborar para una misma empresa o patrono, por lo cual solicita "se ordene al patrono demandado tutelar el derecho fundamental a la igualdad".

Coinciden en afirmar también los actores, que el Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora de Colombia -SINTRAELECOL- ha elevado varias peticiones a los órganos directivos de la empresa con el propósito de que a partir del 16 de agosto de 1998, se produzca la nivelación salarial de todos los trabajadores de la nueva empresa, fecha en la que operó la sustitución patronal, pero afirman, "que pese a observar la desigualdad salarial al interior de la entidad, la empresa no ha hecho nada para acabar con aquella, no habiendo emitido respuesta alguna a los requerimientos que en tal sentido ha elevado el sindicato referido".

Por su parte, en las oportunidades procesales pertinentes, la Electrificadora del Caribe S.A., -ESP-, adujo ante las instancias judiciales, "que en la fecha subsisten cuatro regímenes laborales diferentes, ello en razón del especial proceso de fusión de las antiguas Electrificadoras del César, Magdalena, Guajira y Atlántico"

. Igualmente, precisó el apoderado que "estas convenciones colectivas deben preservarse, mientras no exista acuerdo en contrario entre la empresa y sus trabajadores"

. Finalmente anotó "que los cargos desempeñados en cada uno de los distritos que hoy conforman ELECTROCARIBE, si bien es cierto pueden tener las mismas condiciones o nomenclatura, lo cual no necesariamente implica que comprendan las mismas funciones, cantidad, calidad de trabajo y probablemente estén siendo desempeñadas por

personas con diferentes perfiles, condiciones profesionales y de experiencia. Lo que justifica razonable algunas diferencias salariales."

(folios 48 a 55 del expediente T-261761). 2. Pruebas El magistrado sustanciador en los procesos acumulados y con el propósito de mejor proveer, dictó el auto de fecha 25 de febrero del año 2000, mediante el cual solicitó las siguientes pruebas:

Oficiar, por la Secretaría General de esta Corporación, al representante legal y/o Director de recursos humanos de la Electrificadora del Caribe S.A., para que envíe a esta Corte, con destino al expediente de la referencia, el manual de funciones o documento equivalente, en donde aparezcan las condiciones de salarios, calidades, cantidades, intensidades y experiencias para laborar en los empleos de lector (a) de contador, y de aseador (a); ello con el propósito de determinar si existe o no una diferencia de trato entre los actores de la presente tutela y otros trabajadores que se encuentren en idénticas condiciones o circunstancias laborales, pese a trabajar en distintos distritos de la misma empresa.

Igualmente se solicitó oficiar por la Secretaría General de esta Corporación, al representante legal y/o director de recursos humanos de la Electrificadora del Caribe S.A., para que se sirva indicar a esta Corporación:

- ¿Cuál es el régimen laboral actual que regula las relaciones obrero-patronales de los lectores de contadores y de las aseadoras , en la Empresa Electrificadora del Caribe, teniendo en cuenta que las convenciones colectivas de trabajo suscritas entre la electrificadora del Magdalena S.A. - ESP-, y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL-, Subdirectiva Magdalena, y la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita entre la empresa Eléctrica de la Guajira S.A.-ESP y el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL- Seccional Guajira, aplicables por extensión a los peticionarios y que vencieron el día 31 de diciembre de 1999? - ¿Estas convenciones se prolongaron automáticamente conforme a lo estipulado en el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo? - ¿Existe en la actualidad algún proceso de denuncia de estas convenciones? - ¿Existe en la actualidad algún proceso de negociación colectiva con el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL, tendiente a la suscripción de una nueva convención colectiva?, en caso afirmativo, en qué etapa se encuentra? - ¿Existe algún acuerdo entre los trabajadores de la Electrificadora del Caribe S.A. y el patrono en donde las partes acuerden y reconozcan que en virtud de la sustitución patronal se mantenga la diversidad de regímenes salariales, condiciones de trabajo, y prestaciones legales y extralegales reconocidas en las normas laborales aplicables a cada uno de los trabajadores que son sustituídos por ELECTROCARIBE en virtud de la reestructuración a la que fueron sometidas las diferentes Electrificadoras de la Costa Atlántica? No obstante lo anterior, mediante informe de fecha 8 de marzo del 2000, la Secretaría General de esta Corporación manifestó al despacho del magistrado sustanciador, que vencido el término probatorio no se recibió en la Secretaría prueba alguna.

Posteriormente, mediante escrito de fecha 22 de marzo del 2000, la empresa Electrocaribe S.A.-ESP, contestó el auto referido, solicitándole al Magistrado Ponente, que las pruebas documentales aportadas, sean tenidas y consideradas para los efectos procesales pertinentes. (folios 1 a 329 expediente T-261761).

3. Las Decisiones Judiciales Objeto de Revisión Expediente T-260969 El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta, en providencia del 23 de agosto de 1999, resolvió negar la tutela interpuesta por Ana Mercedes Altamar Urueta, luego de citar algunas jurisprudencias de esta Corte, concluyó el a-quo que:

"El principio de igualdad es objetivo y no formal: él se predica de la identidad de los iguales y de las diferencias entre los desiguales. Se supera así el concepto de la igualdad de la ley a partir de la generalidad abstracta, por el concepto de la generalidad concreta, que concluye con el principio según el cual no se permite regulación diferente de supuestos iguales o análogos y prescribe diferente normación para supuestos distintos. Con este concepto, sólo se autoriza un trato diferente si está razonablemente justificado. Se supera también con la igualdad material, el igualitarismo o simple

igualdad matemática. La igualdad material es la situación objetiva concreta que prohibe la arbitrariedad. La igualdad de todas las personas ante la ley y las autoridades, constituye un derecho constitucional fundamental:

"El derecho a la igualdad impone el deber de no consagrar un igualitarismo jurídico entre quienes se hayan en diversidad de condiciones fácticas, es decir la obligación de crear un sistema jurídico diferente para quienes se encuentren en desigualdad en los amplios y complejos campos de la vida política, económica, social y cultural (sentencia junio 25 de 1992)".

Más adelante estimó el juez que: "Alega la petente violación al derecho a la igualdad porque a ella la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P., no le reconoce un sueldo al que tienen las aseadoras (sic) de la misma empresa en el distrito de la Guajira, por lo que solicita la nivelación salarial.

"No hay violación al derecho de igualdad en el caso que nos ocupa, porque no está demostrado que las circunstancias de trabajo sean las mismas aquí y en la Guajira, o que la inversión de la empresa sea igual no obstante ser la misma empresa, y como la violación al derecho a la igualdad ocurre cuando se da diferente tratamiento frente a situaciones iguales, aquí no puede llegarse a esa conclusión por lo anotado.

"Lo pretendido en esta acción de tutela es un derecho de rango legal que tiene vía judicial por lo que no es procedente la acción de tutela."

Impugnado el anterior fallo por parte del apoderado de la trabajadora, correspondió conocer en segunda instancia a la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, quien mediante providencia de 27 de septiembre de 1999, decidió confirmar la sentencia inicial, con base en los siguientes argumentos:

"En el presente caso, se encuentra demostrada la diferencia salarial, pues a folios 39 y 40, obran certificaciones expedidas por Electrocaribe de los Distritos del Magdalena y la Guajira, en donde se vislumbran las diferencias reseñadas por la accionante en el escrito de tutela, no obstante lo anterior, debe aclararse que las funciones en mención, se realizan en diferentes distritos, y es esta circunstancia la que marca la diferencia, ya que como lo afirma el apoderado de la accionada, no necesariamente por desempeñarse el mismo cargo se realizan las funciones en idénticas condiciones, puesto que en ello intervienen distintos factores, como la cantidad, calidad, intensidad y experiencia en el trabajo y en quien lo desempeña.

"Por otro lado, de las certificaciones arriba citadas, observa la Sala que las aseadoras del Distrito de la Guajira no sólo realizan tareas de limpieza en las agencias de San Juan y subestaciones, mientras que la accionante de acuerdo con la certificación aportada, únicamente desempeña esas funciones en una de las oficinas que posee la accionada en la ciudad de Santa Marta, y por lo tanto, no se encuentran en las mismas circunstancias, de ahí se deriva la diferencia salarial. En consecuencia, no procede la tutela por violación al derecho a la igualdad. Como a esta decisión llegó la juez de primera instancia, el fallo se confirmará."

Expediente T-261761 El Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta, mediante providencia de fecha 6 de agosto de 1999, resolvió negar la tutela incoada por el trabajador Jhonny Salazar Sarmiento, al estimar que es improcedente la acción por cuanto:

"Antes de decidir el punto neurálgico que consiste en establecer si hay o no vulneración al derecho a la igualdad, debemos pronunciarnos acerca de la viabilidad de esta acción de tutela. En principio está consagrado como un arma de contención protectora de los derechos fundamentales a utilizar en contra de las autoridades públicas, en el inciso final del artículo mencionado se amplía la posibilidad de ser utilizado contra particulares, porque estos '...en forma quizás más reiterada y a menudo más grave...' atentan contra los derechos fundamentales del individuo, dejando a consideración del legislador los eventos en que se haría procedente (por tanto es por mandato del mismo constituyente y no del simple

arbitrio, del legislador que este asume el deber de regulación del presente punto). La tutela contra particulares está sustentada en el hecho que los derechos fundamentales de las personas vinculan a los particulares al igual que al Estado, aunque no sea del mismo grado, por ello el legislador delimita los eventos en que esta procede, en desarrollo de lo cual el artículo 42 del Decreto 2591 de 1991, señala tres situaciones:

- Que el particular esté encargado de un servicio público - Que la conducta del mismo afecte gravemente el interés colectivo - Que respecto de ellos, el solicitante se halle en estado de indefensión o subordinación.

Aplicando lo anterior al presente caso que nos ocupa de la tutela de Jhonny Salazar contra un ente de carácter no gubernamental que presta el servicio público de electrificación, y que además el accionante se encuentra en subordinación respecto del accionado nos lleva a concluir que es indudable la procedencia por este punto la tutela (sic). Por otra parte si tenemos en cuenta que aunque lo pretendido por el accionante que es el que se le reconozca un salario superior al que tiene, para lo cual el interesado debe acudir a la vía judicial ordinaria por un proceso ordinario donde se le de aplicación a la norma del Código de Trabajo donde se reproduce la norma constitucional de que 'a igual trabajo igual salario', por ello no se accederá a la petición de tutela."

Impugnado el anterior fallo por parte del apoderado del peticionario, la Sala Civil del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, resolvió confirmar la decisión inicial, mediante fallo de 16 de septiembre de 1999, estimando que la empresa demandada no violó el principio de "a trabajo igual salario igual.

En efecto, adujo el a-quem que: "De acuerdo con los indicados lineamientos en el sub lite la diferencia de salarios a la que alude el petente se establece con relación a los empleados de la ciudad de Barranquilla, los cuales no se encuentran en la misma situación que aquél, pues a pesar de que ocupan el mismo cargo (lector contador), difieren en lo concerniente al lugar donde se desarrolla la actividad, ya que la capital del Atlántico tiene mayor extensión y más número de habitantes y consecuencialmente de usuarios del servicio de energía, que esta ciudad, y por lo tanto allá el trabajo se incrementa, circunstancias que en principio justifican la desigualdad salaria (fls. 39 y 40 del Cdno ppal).

"Además, no debe perderse de vista lo anotado por la empresa accionada, según la cual cuando sustituyó a las antiguas Entidades de energía eléctrica firmó con ella un convenio de sustitución patronal para respetar los salarios condiciones de trabajo y prestaciones extralegales de los trabajadores, de acuerdo con las convenciones colectivas, que para el caso de estas dos localidades son diferentes y en consecuencia establecen obligaciones distintas que Electrocaribe debe cumplir. Lo precedente está demostrado con la copia de parte del "Anexo No. 24 del reglamento de vinculación de capital", convenio de sustitución patronal entre Electromagdalena y Electrocaribe", que en su artículo 14 indica lo pertinente (Fls. 35 a 39 del mismo Cdno)."

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE 1. El problema jurídico Los actores en mención, propusieron acciones de tutela contra la empresa Electrificadora del Caribe S.A. -ESP, aduciendo vulneración al derecho a la igualdad, en razón a que la referida empresa les cancela, como aseadora a la primera y lector de contador al segundo, un salario inferior, con relación a otros empleados que desempeñan igual cargo, pero en diferentes distritos de trabajo (Guajira y Atlántico), en los que está dividida la empresa, no obstante cumplir las mismas funciones y laborar para un mismo patrono.

Antes de entrar la Corte a dilucidar la cuestión planteada, es menester precisar que, conforme a la jurisprudencia de esta Corte y a la ley vigente (art. 42 del Decreto 2591 de 1991), proceden las acciones instauradas por los actores, independientemente de que se haya producido un proceso de fusión por absorción, de las antiguas empresas de electrificación de la Costa Atlántica, a una nueva sociedad comercial de energía eléctrica, ello en razón a que se dan los presupuestos indicados en el artículo 86 de la Constitución Política.

En efecto, estima la Corte que las empresas que prestan servicios públicos (energía en este caso), cualquiera sea su naturaleza -privada, mixta o pública-, están sujetas, en razón de su actividad, a precisas reglas de orden constitucional y legal que aseguran la protección de los derechos de sus trabajadores, y contra ellas cabe la acción de tutela por parte de éstos, no solamente por el tipo de gestión que las mismas cumplen sino en virtud de la específica relación de subordinación que se establece.

Además, en ciertas circunstancias, como las que se describen en el presente caso subexamine, existe una clara indefensión de los trabajadores frente a la empresa, lo que hace aún más necesaria la viabilidad del eventual amparo con miras a la efectiva realización de los derechos fundamentales que se encuentran en juego.

2. El Proceso de Reorganización y Capitalización del Sector Energético en la Costa Atlántica. La constitución de Electrocaribe S.A -ESP y su Especial Efecto en el análisis de los Casos Concretos La Corte estima pertinente recordar que por diferentes motivos, las empresas que prestaban el servicio público de energía en la Costa Atlántica (Corporación Eléctrica de la Costa Atlántica, la Electrificadora del Atlántico S.A. E.S.P., Electrificadora de la Guajira S.A. - E.S.P., Electrificadora de Bolívar S.A.- E.S.P., Electrificadora de Córdoba S.A. E.S.P., Electrificadora del César S.A. E.S.P., Electrificadora de Sucre S.A. E.S.P., Electrificadora del Magdalena S.A.-E.S.P., Electrificadora de Magangué E.S.P.), atravesaban por una aguda crisis financiera que amenazaba la continuidad de la prestación del servicio, y por lo tanto, la mayoría de ellas, entre las que se encuentran Electromagdalena, la cual fue objeto, como todas las empresas anteriores, de una intervención por parte de la Superintendencia de Servicios Públicos domiciliarios, con fines de liquidación. Por lo anterior, el Gobierno nacional consideró indispensable llevar a cabo una completa reorganización y capitalización del Sector, con el fin de poder garantizar hacia el futuro la prestación eficiente del servicio de energía eléctrica en la Costa Atlántica. Para tal efecto, el Gobierno estructuró un proceso de capitalización y vinculación de capital a cinco nuevas compañías que se encargarían del suministro de energía en la Costa Atlántica.

Como consecuencia de lo anterior la Electrificadora del Caribe S.A. - E.S.P., fue constituída como una empresa de servicios públicos, mediante escritura pública No. 2274 del 6 de julio de 1998 (folio 11 del expediente T-260969), otorgada en la Notaría 45 de Santafé de Bogotá.

Posteriormente las antiguas electrificadoras (Electroguajira, Electromagdalena, Electrocesar y Electranta), celebraron un negocio jurídico con la electrificadora del Caribe S.A. E.S.P., denominado "transferencia de activos" (folio 28 exped. T-260969).

Por medio de dicho contrato cada una de las antiguas electrificadoras transfirió los derechos de que eran titulares las antiguas empresas sobre los inmuebles, muebles, posesiones y servidumbres, obligándose la Electrificadora del Caribe a pagar un precio, mediante la asunción de unos determinados pasivos de cada una de las antiguas Electrificadoras, sujeta a una condición suspensiva indicada en la cláusula 6.1 del contrato, (folio 36 del expediente T-260969).

La Electrificadora del Caribe S.A. inició sus operaciones el 4 de agosto de 1998 (folio 37 expediente T-260969). De acuerdo con lo previsto en las cláusulas 3.4 y 3.4.1 del mencionado contrato de transferencia de activos, entre los pasivos que asumiría Electrocaribe, se encuentran los pasivos laborales, acto jurídico que se realizó mediante la suscripción y ejecución de un convenio de sustitución patronal , el cual se encuentra anexado al contrato, (folios 34 y 35 del expediente T-261761). La fecha efectiva en que operó la sustitución patronal fue el 16 de agosto de 1998.

La Electrificadora del Caribe, como consecuencia del fenómeno referido y en virtud de lo establecido en el convenio de sustitución patronal, expresamente asumió las obligaciones, para con cada uno de los trabajadores y pensionados "en las condiciones económicas establecidas en las normas laborales aplicables que rigen para cada uno de ellos en cada electrificadora antigua", (folios 41 - 49 del expediente T-260969).

De otra parte, debe destacar esta Corporación que a su vez, cada una de las antiguas electrificadoras, tenía pactada una convención colectiva de trabajo diferente y especial, por ser patronos distintos, celebradas con el sindicato que agrupa la mayoría de los trabajadores de estas empresas, esto es, el Sindicato de Trabajadores de la Electrificadora de Colombia - SINTRAELECOL- (folio 70 a 92 del expediente T-260969).

En este sentido, observa la Sala que las antiguas Electrificadoras acordaron con la Electrificadora del Caribe S.A. - ESP (en el convenio de sustitución patronal atrás referido numeral 9 cláusula 14), lo siguiente:

"Diversidad de regímenes.- Salvo acuerdo en contrario, entre Electrocaribe y los trabajadores, las partes acuerdan reconocer que en virtud de la sustitución patronal se mantiene la diversidad de regímenes salariales, condiciones de trabajo y prestaciones extralegales, reconocidas en las normas laborales aplicables a cada uno de los trabajadores sustituídos por Electrocaribe, en virtud de la reestructuración de las electrificadoras de la Costa Atlántica y del presente convenio"

. (folios 70 y 71 expediente T-260969). La diversidad de regímenes salariales, con sus condiciones específicas de trabajo y sus prestaciones extralegales, se constituye en un fenómeno laboral suigéneris, que a juicio de la Corte se justifica en virtud de la variada existencia de diferentes convenciones colectivas, que a la fecha se encuentran vigentes, pues, si bien es cierto se suscribieron para un período de tiempo (1º de enero de 1998 a 31 de diciembre de 1999), se prorrogaron automáticamente por seis meses más, conforme a lo dispuesto por el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, es decir desde el 1º de enero del 2000 en adelante; y que nacieron a la vida jurídica laboral, como parte de los acuerdos marcos sectoriales con carácter de convenciones colectivas, suscritas entre representantes del Ministerio de Minas y Energía y SINTRAELECOL, como quiera que cuando las mismas se celebraron existían jurídica y materialmente las Electrificadoras del Atlántico, Guajira, Magdalena y César, las cuales se habían constituído previamente como sociedades anónimas, cuyo objeto era el suministro del servicio público de energía en la Costa Atlántica;

y que como sociedades comerciales, regularon diversos beneficios extralegales o convencionales, diferentes y especiales, lo que a su vez explica por qué existe hoy en día en la empresa una disparidad de factores salariales y extraprestacionales que determinan que un mismo cargo nominado pueda comportar diferencias salariales.

3. El derecho a la Igualdad y los Casos Particulares Visto el proceso particular anterior, esta Corte debe recordar que, en abundante jurisprudencia [1] esta Corporación ha precisado que la igualdad, es un principio y a la vez un derecho fundamental, que encuentra sustento en la esencial dignidad del ser humano. El derecho a la igualdad señalado en el artículo 13 de la C.P. se caracteriza porque el objeto de este principio es la protección de las personas, que no es otra cosa que el de construir un ordenamiento jurídico que otorgue a todas las personas idéntico trato, sin que haya lugar a discriminación alguna, sin ignorar factores de diversidad que en ocasiones exigen del poder público y aún de las relaciones entre particulares, de una particular previsión o de la práctica de comportamientos que no generen diferencias materiales, económicas, sociales, étnicas, culturales y políticas, tendientes a evitar que por la vía de un igualitarismo formal se favorezcan condiciones de desigualdad real. Esta Corte ha precisado también, que para ser objetivas y justas, las reglas de igualdad ante la ley, no pueden desconocer, en sus determinaciones factores especiales de diferenciación, como quiera que ciertas reglas conforman segmentos normativos especiales para situaciones y fenómenos divergentes.

La igualdad, ha sostenido también esta Corte, exige el mismo trato para los entes y los hechos que se encuentren cobijados bajo una misma hipótesis y unas distintas regulaciones respecto de las que presentan características desiguales, bien por las circunstancias concretas que los afectan, tornándose indispensable entonces, distinguir entre las diferencias que se hallan razonables y objetivas y las discriminaciones que por ausencia de fundamento cierto, violan la dignidad humana, pues unas y otras hacen imperativo que el Estado procure el equilibrio, que en el campo jurídico no es otra idea que la llamada justicia concreta.

Así las cosas, de acuerdo con las voces del artículo 13 superior, las autoridades de la República deben dispensar a todas las personas "la misma protección y trato", sin que haya lugar a discriminación alguna entre otras por razones de carácter religioso, racial, sexual, de condición económica o social. La Corte Constitucional al precisar los alcances del precepto a la igualdad, ha dejado sentado un criterio conforme al cual idénticos supuestos deben recibir igual trato, mientras que situaciones distintas es posible asignarles consecuencias diferentes.

Siguiendo los postulados acogidos por la Corte, es conveniente anotar que no toda diferencia de trato conduce inevitablemente a la vulneración del derecho a la igualdad, haciéndose indispensable entonces, distinguir en cada caso concreto, sujeto a la consideración de los jueces de tutela, entre las diferencias que se hallan razonables y objetivamente fundadas y la discriminación que carezca de la aludida justificación, la cual se traduce en una conducta arbitraria e injusta que contradice la dignidad humana y obviamente la igualdad.

Cabe recordar además, que en varios pronunciamientos esta Corte [2] ha indicado que es menester siempre analizar la naturaleza de las cosas, pues éstas en sí mismas, pueden hacer en muchas ocasiones imposible la aplicación estricta de un principio de igualdad formal, en virtud de obstáculos de orden natural, biológico, económico o material, o por las circunstancias especiales del caso. Empero la Corte ha insistido que en el complejo mundo de las relaciones laborales existe una mayor amplitud para determinar el alcance del principio de la no discriminación o de la igualdad de trato por parte de los jueces de tutela. No ignora la Sala que bajo este marco conceptual, como más adelante se analizará, las pretensiones de los actores no están llamadas a prosperar, pues en el marco de las relaciones laborales subexamine, las convenciones colectivas en vigor se hallan justificadas por razones válidas desde el punto de vista económico y laboral y en consecuencia la aparente discriminación que pudiese presentarse entre algunos trabajadores que laboran para la empresa Electrocaribe, en condiciones y circunstancias similares de trabajo, se justifican en forma razonable y objetiva, pues a los operarios que laboran en distintas sedes geográficas en los que a su vez está subdivida la empresa, desde el punto de vista técnico administrativo, se les aplica distintas convenciones colectivas, por lo cual la conducta patronal no se constituye en un comportamiento arbitrario e injusto, violatorio del artículo 13 superior.

4. Las Convenciones Colectivas y su Especial Protección Constitucional Esta Corte juzga importante recordar que los actos jurídicos, de disposición de intereses y las declaraciones de voluntad contractuales, los negocios jurídicos y las convenciones colectivas merecen una especial protección por parte del orden jurídico (art. 25, 48, 49, 53, 58, 83, 209, C.P.), cuyo consecuencia implica que una decisión judicial de tutela no puede desconocer o inaplicar, tales actos de voluntad, si los mismos nacen conforme a las normas que les sirven de fundamento, salvo que los mismos afecten derechos fundamentales, pues ello, además de causar traumatismos de orden jurídico y administrativos, rebasan la competencia funcional del juez de tutela e implicarían un desconocimiento de precisas facultades legales, en cuyo ejercicio las personas naturales y jurídicas se fundamentan para la disposición directa de sus intereses.

En efecto, la Corte no ignora que las antiguas electrificadoras de la Costa Atlántica (Electroguajira, Electromagdalena, Electrocesar y Electranta), celebraron un negocio jurídico con la Electrificadora del Caribe S.A. E.S.P., denominado "transferencia de activos" en virtud del cual, conforme a las cláusulas 3.4. y 3.4.1 del mencionado contrato, Electrocaribe asumió los pasivos laborales de los antiguos patronos, vale decir las convenciones colectivas celebradas anteriormente, entre Electroguajira, Electromagdalena, Electrocesar y Electranta, y Sintraelecol, cuya vigencia es de dos años, contados desde el 1º de enero de 1998 hasta el 31 de diciembre de 1999, pero que se prorrogaron automáticamente a partir del 1º de enero del año 2000, por seis meses más conforme a lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, conforme a lo probado en el expediente, hecho jurídico que se concretó mediante la suscripción y ejecución de un convenio de sustitución patronal anexo al referido contrato (folio 41, 49 del expediente T-260969).

En este orden de ideas, ha estimado esta Corte, desde la sentencia C-479 de 1992, (magistrados ponentes, Dr. José Gregorio Hernández Galindo y Alejandro Martínez Caballero), a propósito de la inconstitucionalidad del Decreto 1660

de 1992, que en los procesos de privatización, transformación y reestructuración de entidades públicas y en las sustituciones patronales que se produzcan como consecuencia de esas políticas públicas, sólo pueden adelantarse sobre la base del constante y prevaleciente respeto a la dignidad de los trabajadores, a su estabilidad en los empleos y a sus derechos fundamentales y al respeto de lo pactado en convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales, reglamentos de trabajo, etc., ya que el artículo 53 superior, contempla derechos inalienables e indispensables de los trabajadores frente a cualquier patrono y el 25 ibidem consagra la protección especial a cargo del Estado de las distintas modalidades laborales, lo que impide que bajo la excusa de la racionalización, la transformación o el cambio de propietarios de las empresas tales derechos sean disminuídos, afectados o desconocidos. En consecuencia, estima la Sala que bajo este marco conceptual, los convenios de sustitución patronal, como el referido anteriormente, poseen una especial protección por parte del ordenamiento jurídico, que el juez de tutela no puede entrar a desconocer en aras de una protección formal del artículo 13 superior, sino que por el contrario debe procurar su respeto y tutela jurídica efectiva.

Bajo esta línea de pensamiento, la doctrina constitucional de esta Corte, ha sostenido, a propósito de la naturaleza jurídica de las convenciones colectivas lo siguiente:

"Esta Corte considera, que la convención colectiva de trabajo, aun cuando puede ser considerada como fuente formal de derecho, no es una verdadera ley, con el valor y la significación que ésta tiene a la luz de los textos constitucionales, por las siguientes razones:

- La convención, por su origen, proviene de una relación contractual surgida entre partes, cuya finalidad no es propiamente producir, como sucede con la ley, una innovación en el ordenamiento jurídico por vía general, dado que su ámbito de aplicación es restringido, a una o varias empresas, e inclusive cuando es extendida su vigencia por acto gubernamental a las empresas de una misma rama industrial en una determinada región económica, conforme al art. 472 del C.S.T.

- La convención, no corresponde propiamente a la potestad legislativa del Estado, que se manifiesta a través de la ley que expide el Congreso (art. 150 C.P.), o de los decretos con fuerza de ley que puede expedir el Gobierno, cuando es investido de precisas facultades extraordinarias, o cuando pone en vigencia el plan Nacional de Inversiones Públicas (arts. 150-10 y 341 C.P.), o de los decretos legislativos, o con fuerza de ley, que igualmente puede dictar el Gobierno dentro de los estados de excepción, en los casos de guerra exterior, conmoción interior y emergencia económica (arts. 212, 213, 214 y 215 C.P.) En conclusión, aun cuando materialmente la convención es por sus efectos un acto regla, creador del derecho objetivo, a semejanza de la ley, según lo admite la doctrina, no puede considerarse como producto de la función legislativa del Estado, desde los puntos de vista orgánico, funcional y formal, en que constitucionalmente aparecen estructurados y se manifiestan las funciones estatales.

Reafirma esta conclusión, la circunstancia de que el inciso final del art. 53 constitucional al establecer que, "la ley, los contratos los acuerdos y convenios de trabajo, no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores", de manera expresa está reconociendo la distinción entre "ley"

propiamente dicha y "acuerdos y convenios de trabajo". Más adelante, estimó la Corporación que: ".... "El efecto útil que debe producir la norma del artículo 53, aunado a la conciliación entre los derechos adquiridos por los trabajadores con el derecho de negociación colectiva, permite colegir, que en una nueva convención colectiva puedan modificarse, sustituirse, e inclusive eliminarse derechos, que antes reconocía una convención, siempre que la nueva situación en que se ubique a los trabajadores, en términos reales u objetivos, implique el reconocimiento de derechos que sean iguales o superiores a los obtenidos anteriormente, o que sea imperiosa su revisión, debido a circunstancias excepcionales e imprevisibles."

"... - Por principio las obligaciones inicialmente consideradas en la celebración de un negocio jurídico subsisten, mientras las circunstancias originales no hubieren sufrido un cambio o modificación fundamental; no obstante, cuando quiera que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, acudiendo a la teoría de la imprevisión, que se fundamenta en el principio "

rebus sic stantibus ", es jurídicamente posible, la revisión de una convención para ajustarla a la nueva realidad social, económica y jurídica. En nuestro derecho colectivo del trabajo, tiene plena aplicación la teoría de la imprevisión en la norma del artículo 480 del C.S.T., que igualmente es de recibo en las diferentes ramas del derecho, incluyendo el derecho internacional (artículo 62 de la Convención de Viena aprobada por la Ley 33 de 1985).

Si la revisión de una convención es posible, como se vió antes, luego de que ha nacido a la vida jurídica, con mayor razón sería viable revisar el contenido obligacional de una convención anterior que ha terminado por cualquiera de los medios establecidos por la ley, en relación con la cual, debe aplicarse el precepto del artículo 53 de la Carta Política."

(C-09/44, M.P. Dr. Antonio Barrera Carbonell). Finalmente, sostuvo la Corte que: "Es de la naturaleza de la convención colectiva, el que se ocupe de regular las condiciones de trabajo durante una vigencia limitada, en lo concerniente a los aspectos jurídicos y económicos, por cuanto éllas vienen a suplir la actividad legislativa, en lo que respecta al derecho individual y la seguridad social, y a reglamentar la parte económica, en lo que se refiere al campo salarial, prestacional e indemnizatorio, y a los demás beneficios laborales, que eventualmente se puedan reconocer a los trabajadores, considerando las especiales circunstancias de la empresa, en un momento dado, tanto en lo jurídico, como en lo económico". (Ibidem) Así las cosas, aunque materialmente las convenciones colectivas por sus efectos, se constituyen en actos reglas, creadores de derechos objetivos a semejanza de las leyes, el contenido normativo de las mismas implica que ellas sean aplicadas únicamente entre los patronos y el grupo de trabajadores sindicalizados que hubiesen participado en los procesos individuales de negociación colectiva.

Por lo tanto, las convenciones colectivas como fuentes formales de derecho merecen especial protección constitucional. En consecuencia, a juicio de la Corte, por su importancia normativa, ellas se constituyen en el marco regulatorio específico, en las relaciones entre patronos y trabajadores. Luego mal puede el juez de tutela mediante una simple providencia judicial, desconocer la plenitud y la eficacia de los referidos actos jurídicos, cuando quiera que ellos han nacido a la vida jurídica, conforme a la ley.

Bajo esta perspectiva, esta Corte prohijará la jurisprudencia señalada por la Corte Suprema de Justicia, especialmente, la sentencia de noviembre 28 de 1994, (Expediente 6962, M.P. Dr. José Roberto Herrera Vergara), en la cual el alto Tribunal analizó el alcance y la naturaleza jurídica especial de las convenciones colectivas en el régimen laboral colombiano.En efecto, estimó la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, lo siguiente:

"Por su definición y objetivos las convenciones colectivas de trabajo son acuerdos de voluntades celebrados entre un sujeto sindical y otro empleador para regular las condiciones laborales que han de ordenar los contratos individuales de trabajo durante su vigencia. Tales avenimientos tienen prohijamiento en el artículo 55 de la Carta Política actual que garantiza el derecho a la negociación colectiva, con la finalidad descrita, y defiere al legislador el señalamiento de las excepciones respectivas.

"De tal manera que por el referido sustento constitucional y legal, lo pactado por los protagonistas del derecho colectivo de trabajo goza de plena validez a menos que se halle dentro de las excepciones mencionadas.

"La ley fija el campo de aplicación forzoso de un acuerdo colectivo. En principio solamente es aplicable a los propios contratantes, a los afiliados al sindicato que lo celebró, a los adherentes al convenio y a quienes con posterioridad a su firma se afilien a aquel; pero, también, ordena su extensión a todos los trabajadores de la empresa -cuando el sindicato pactante agrupe a más de la tercera parte de su personal- y en el evento de que un acto gubernamental así lo disponga,

previo cumplimiento de los presupuestos indicados en el artículo 472 del Código Sustantivo del Trabajo. Excepcionalmente, por razones especiales, la jurisprudencia ha admitido la exclusión del ámbito de aplicación por convenio entre las partes de ciertos trabajadores, generalmente directivos de la empresa, dado su carácter de representantes del empleador, o incluso sin necesidad de acuerdo expreso, en tratándose de representantes legales o negociadores de la parte patronal.

"Pero la regulación de eventos en que la aplicación convencional es imperiosa por mandato legal, no impide en manera alguna que el empleador contraiga el compromiso de aplicar los beneficios que de ella se deriven a trabajadores que no están incluídos en el campo de aplicación estatuído por la ley, salvo que ésta expresamente lo prohija por razones superiores, como ocurre por ejemplo con el personal directivo de ciertas entidades públicas (Ley 4/92 y Ley 60/90, art. 3º).

"Es que los preceptos legales sobre extensión de la convención a terceros constituyen el mínimo de derechos que puede ser mejorados por la obligación que contrae el empleador de manera libérrima siempre que con ello no quebrante disposiciones de orden público o no desquicie los principios que informan la contratación colectiva y su derrotero.

"De tal suerte que si dentro de las cláusulas denominadas por la doctrina 'de envoltura' de la convención colectiva, que reglan el campo de aplicación de la misma, se dispone su aplicación al conjunto de la comunidad laboral, dicho acuerdo surte los efectos perseguidos por quienes lo celebraron, sin que sea dable pretextar ulteriormente la falta de afiliación del beneficiario al sindicato, porque es lógico que en estos eventos la fuente de la obligación patronal no deviene de la ley sino de la autonomía de la voluntad patronal para obligarse, del principio pacta sunt servanda y de la validez de la estipulación a favor de un tercero (C.C. art. 1506).

"No sobra agregar que con arreglo al artículo 68 de la ley 50 de 1990, en los casos en que un trabajador no sindicalizado se beneficie de la normatividad colectiva, deberá pagar al sindicato respectivo durante su vigencia la cuota sindical ordinaria correspondiente.

"De otra parte, si bien es cierto que la aplicabilidad de una convención colectiva no se presume, también lo es que la prueba en estos casos no es solemne y si alguna de sus cláusulas ordena que se aplique a todos los trabajadores, tal estipulación es válida con las precisiones hechas anteriormente, y acredita su extensión a ellos, sin que sea procedente exigir la demostración de la afiliación al sindicato, o de los descuentos sindicales o de las demás circunstancias que echó de menos la doctrina del tribunal que se rectifica. En tales eventos quien alegue la inaplicación del convenio de un trabajador, deberá probar que con arreglo al mismo o a la ley, éste está excluído."

En este orden de ideas, es claro entonces para la Corte que la aplicabilidad de las convenciones colectivas no se presume, por lo que no puede el juez de tutela, mediante una sentencia, hacer extensiva una convención colectiva a hipótesis no previstas por los propios contratantes o los afiliados al sindicato que la suscribió, por lo tanto, el principio de igualdad, no puede invocarse cuando se producen diferencias no justificadas entre los sujetos a los que se les aplica la convención como acto-regla. En consecuencia, en criterio de la Sala, no puede producirse un test de comparación entre diferentes convenciones, pues ellas comportan reglas diversas, por su naturaleza, contenido y ámbito de aplicación, que las convierte en instrumentos específicos que regulan diferentes relaciones jurídico-económicas entre las partes, esto es patrono y sindicato.

5. El caso Concreto. Existencia de otros Medios de Defensa. No hay violación del derecho a la igualdad cuando existe una justificación objetiva y razonable.

La Corte observa, que conforme a los elementos de prueba obrantes en los expedientes, la empresa Electrificadora del Caribe S.A. ESP, como sustituta patronal de las antiguas electrificadoras de la costa, asumió tanto los pasivos laborales como el cumplimiento efectivo de los cuatro regímenes laborales diferentes existentes y aplicables, en los cuatro

departamentos donde opera técnica y administrativamente la empresa cuestionada, en razón de la vigencia de sendas convenciones colectivas, que en la actualidad están produciendo sus efectos materiales y jurídicos, ya que, si bien es cierto las mismas vencieron el día 31 de diciembre de 1999, por efectos del artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, las mismas se ampliaron automáticamente, pese a que la empresa las denunció conforme a la ley, ante la Regional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ante los propios directivos sindicales (folio 124 cdno. de pruebas expediente T-261761). En consecuencia, la empresa, por virtud de un "convenio de sustitución patronal"

está obligada a cumplir los mandatos legales establecidos en el Código Sustantivo del Trabajo, así como el negocio jurídico de transferencia de activos celebrado con Electroguajira, Electromagdalena, Electrocesar y Electroatlántico (folios 36 a 90 del expediente T-261761, y folios 9 a 74 del expediente T-260969).

De otra parte, es evidente para la Corte, que la Electrificadora del Caribe debe preservar las condiciones pactadas con los antiguos empleadores y con cada uno de sus trabajadores, de acuerdo con lo previsto en la cláusula 3.4 y 3.4.1 del referido contrato de transferencia de activos, tal como lo contempla el artículo 68 del Código Sustantivo del Trabajo, pues repárese, que la sola sustitución de patronos no extingue, suspende ni modifica los contratos de trabajo existentes, ni mucho menos las condiciones laborales ni el contenido de convenciones colectivas, pactos colectivos, laudos arbitrales y en general cualquiera fuente de derecho que establezca mayores beneficios laborales para los operarios, y por lo tanto, no solo debe preservar las condiciones en que sustituyó a los empleados de las antiguas electrificadoras, sino que debe dar aplicación estricta a la totalidad de las convenciones colectivas vigentes y suscritas por las anteriores electrificadoras con el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL-, en forma íntegra y no parcialmente, pues los trabajadores están gozando de prestaciones extralegales pactadas en dichas convenciones en su integridad y no en forma parcial, hasta cuando las partes así lo estimen o hasta cuando las convenciones colectivas finalicen su vigencia o sean denunciadas o prorrogadas voluntariamente, conforme a los artículos 478, 479 y 480 del Código Sustantivo del Trabajo. En igual sentido las propias convenciones colectivas vigentes consagran en caso de sustitución patronal, que el nuevo empleador se compromete a respetar y dar aplicación a las convenciones colectivas, pues así aparece por ejemplo en la de Electroguajira, Electromagdalena y Electroatlántico.

Igualmente observa la Sala que la diferencia de regímenes salariales que se mantienen en la empresa obedecen a una justificación razonable y objetiva, pues son producto de una capitalización y reestructuración del sector eléctrico en la Costa norte; luego si dichos regímenes laborales nacieron a la vida jurídica, cuando aun existían las antiguas electrificadoras de la región caribe, el nuevo patrono mal podría unilateralmente desconocerlas, pues las mismas aun están produciendo sus efectos en las relaciones laborales al interior del patrono, ya que si bien es cierto la empresa denunció la convención ante la regional del Ministerio del Trabajo y ante los presidentes de las seccionales del Sindicato y ante el presidente nacional de Sintraelecol, conforme al artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo, las mismas se encuentran prorrogadas por seis meses más, contados a partir del 1º de enero del año 2000; por lo tanto, sí se atentaría contra los derechos adquiridos de carácter laboral, protegidos constitucionalmente, si el patrono actuara en contrario. En consecuencia, le corresponde al nuevo empleador darles efectivo cumplimiento ya que de lo contrario se configuraría una violación directa de la ley (artículo 68 Código Sustantivo del Trabajo).

Visto lo anterior, es evidente que a la empresa demandada no le queda otro camino que mantener las condiciones pactadas en cada una de las convenciones celebradas con cada una de las subdirectivas sindicales que agrupan a los trabajadores afiliados a SINTRAELECOL y que prestaban sus servicios en las antiguas electrificadoras y patronos, por lo tanto, mientras subsistan temporalmente los diferentes regímenes laborales;

ellos resultan ser el conjunto de marcos normativos aplicables en las relaciones laborales al interior de la empresa, y en subsidio de los mismos, el Código Sustantivo del Trabajo. Estima la Corte, que una decisión de tutela no posee la virtualidad para provocar un cambio en la aplicación o contenido de las convenciones colectivas, conforme se ha

expuesto anteriormente, pues se reitera, las convenciones colectivas son fuentes de derecho, que como actos regla, merecen especial protección constitucional, pues de lo contrario, el juez de tutela podría provocar una inseguridad jurídica, que de paso generaría la violación de otros derechos legales y fundamentales de los demás trabajadores, titulares de derechos convencionales, que por efecto de una sentencia de tutela que no los afecta podrían verse lesionados o disminuidos en sus derechos laborales, en relación con los peticionarios de la tutela, pese a cumplir una misma labor, cantidad de trabajo, calidad del mismo, prestando sus servicios personales en una misma zona geográfica.

De otra parte, también es claro para la Sala que es a la justicia ordinaria laboral, a quien le corresponde juzgar, luego de utilizada la vía judicial pertinente por parte de los actores, la validez de la existencia de cada uno de los diferentes regímenes laborales, que por razones del proceso de reorganización y de capitalización que sufrió el sector energético en la Costa Atlántica, permiten la existencia de esas convenciones, pues cada una de ellas, se reitera, posee sus propias particularidades y de paso, contemplan situaciones favorables y desfavorables para los empleados, en comparación con otras y desde luego, no es el juez de tutela el llamado a desarrollar una labor hermenéutica para desentrañar cual de ellas resulta ser más favorable a los intereses laborales o económicos de cada uno de los trabajadores que laboran en la empresa Electrocaribe, pues este no puede inmiscuirse en las estrictas competencias de la justicia ordinaria laboral.

De otro lado, la Corte no puede ignorar que, como consecuencia del proceso de reestructuración y capitalización de que fueron objeto las antiguas empresas eléctricas de esa zona del país, se celebraron una serie de actos jurídicos especialmente, un contrato de transferencia de activos con unos anexos específicos, entre otros, un convenio de sustitución patronal, en virtud del cual la empresa cuestionada se obligó a mantener la diversidad de regímenes laborales, frente a los cuales el juez de tutela resulta ser un tercero ajeno y extraño para tomar decisiones jurisdiccionales frente a la validez y los efectos de tales actos jurídicos. En consecuencia las autoridades judiciales y administrativas deben procurar el respeto de tales mecanismos de disposición de intereses, y por lo tanto, no puede el juez de tutela sustituir la voluntad de las partes, esto es, la empresa y el sindicato, vale decir la que le corresponde al propio sindicato SINTRAELECOL, o a su vez, a los órganos directivos de la empresa demandada, utilizar los mecanismos que contempla la ley laboral para dejar sin efecto esos regímenes laborales.

Así las cosas, no ignora entonces la Sala, que cuando se produjo la sustitución patronal de las antiguas entidades de energía eléctrica de la Costa se suscribió un convenio de sustitución patronal para respetar salarios, condiciones de trabajo y prestaciones extralegales de los antiguos trabajadores, de acuerdo con las convenciones colectivas que operan en cada localidad, las cuales son diferentes y específicas. En consecuencia, el juez de tutela, a través de una sentencia judicial, no puede inaplicar o desconocer el contenido material y económico de esos actos jurídicos, que nacieron conforme al ordenamiento legal vigente, pues las convenciones colectivas de trabajo de la empresa aún están produciendo efectos jurídicos materiales, y solamente las partes pueden terminarlas a través de los mecanismos legales previstos en el Código Sustantivo del Trabajo, como la denuncia, hecho jurídico que ya se presentó por parte de la empresa, o mantenerlas en el tiempo, como quiera que ellas son fuentes de derecho que regulan las relaciones obrero patronales entre los trabajadores y la empresa Electrocaribe, conforme los señalan los artículos 478 a 480 del C.S.T.

Estima la Corte entonces, que el juez de tutela no puede hacer un juicio de comparación, en aras de la aplicación formal del principio "a trabajo igual salario igual", ya que cada convención colectiva posee su propia especificidad, su propio ámbito de aplicación y sus propios sujetos beneficiarios, por lo tanto, no se pueden comparar sistemas normativos para extender una convención a otra, o inaplicar una a favor o en contra de otra, pese a existir un mismo patrono y un conjunto de trabajadores. En opinión de la Sala, las diferencias de salarios a que aluden las partes se deben establecer es con relación a los sujetos a los que se aplica cada convención colectiva y no en relación con la totalidad de los trabajadores de la empresa, sujetos a diferentes convenciones, por lo que el juez de tutela no puede hacer un test de razonabilidad entre diversos sistemas normativos consagrados en cada convención. En consecuencia, en criterio de la

Corte, no es aceptable el argumento expuesto por los actores, en cuanto que se aplique el salario más alto existente en la empresa, esto es, que no se aplique la convención de Electromagdalena, sino eventualmente la convención de Electroguajira o de la antigua Electrificadora del Atlántico, o de la Electrificadora de Bolívar, de Magangué o del Cesar, regímenes laborales, aplicables en electricidad; por lo que a juicio de la Corte, la pretensión de procurar una nivelación salarial entre diferentes trabajadores que laboran en distintos distritos dentro de la misma empresa, no es aceptable, ya que los empleados no se encuentran en una misma situación de hecho ni de derecho, aunque nominalmente ejerzan un mismo cargo, (lector de contador o aseadora), como quiera que las convenciones colectivas del Magdalena o de la Guajira, poseen sus propias normas y especificidades y sus propios ámbitos de aplicación y sujetos que se benefician de las prestaciones legales y extralegales.

En consecuencia, se reitera, que una convención colectiva no puede aplicarse a sujetos no cobijados por la misma, pues las convenciones colectivas no se presumen, salvo los mecanismos de la extensión de la convención que prevé la ley, pues el principio de favorabilidad laboral debe ser observado, al igual que el derecho a la igualdad, vale decir, debe aplicarse entre iguales hipótesis, pero no se puede pretender aplicar una convención colectiva entre sujetos y ámbitos diferentes, pues cada convención colectiva posee sus propios rasgos derechos y obligaciones a los cuales va dirigida, esto es, para cada uno de los trabajadores a los cuales se aplica.

De otro lado, observa la Sala que las convenciones colectivas vigentes, consagran a su vez, que en caso de sustitución patronal, el nuevo empleador se compromete a dar aplicación a la convención colectiva, así aparece, por ejemplo, en las de Electroguajira, Electromagdalena y Electroatlántico (folios 206 a 326 del Expediente T-261761).

A juicio de la Corte, no hay duda que la empresa Electrificadora del Caribe SA ESP, no sólo debe preservar las condiciones laborales en que sustituyó a los empleados de las antiguas electrificadoras sino que debe respetar íntegramente la totalidad de las normas o las convenciones colectivas vigentes y suscritas por Electromagdalena y con el Sindicato de Trabajadores de la Electricidad de Colombia -SINTRAELECOL-, y no aplicarlas en forma parcial como lo pretenden los actores de las presentes tutelas, pues de lo contrario se estaría violando el principio de favorabilidad laboral, ya que los referidos actores se benefician, conforme a cada convención en su totalidad y no en forma parcial, por lo que esta Sala no puede prohijar que únicamente se apliquen los beneficios más favorables de las convenciones pactadas en forma parcial, pues ello rompería el principio de la prevalencia de las normas más favorables en materia laboral. Recuérdese, que en caso de duda se debe elegir la norma que sea más favorable al trabajador, pero en su totalidad sin aplicarla parcialmente, sin escindir el contenido de cada convención , pues la teoría de la inescendibilidad, constituye un principio hermenéutico de carácter laboral, consagrado en el artículo 21 del Código Sustantivo del Trabajo.

En este orden de ideas, la diferencia salarial a la que aluden los actores en el presente caso debe ser establecida en relación con otros empleados que laboren en la misma zona geográfica, y a los cuales se aplica cada convención y no a otros trabajadores que operan en distintos distritos en los que está dividida la empresa o que se les aplican otras convenciones colectivas, por lo menos mientras subsistan en el tiempo esos regímenes especiales. En consecuencia, conforme al acervo obrante en el expediente, no aparece prueba en el sentido de que haya otros lectores de contadores o aseadoras, a las cuales se les aplique la convención colectiva de Electromagdalena y que conforme a la misma ganen más ejerciendo la misma tarea o función en la ciudad de Santa Marta.

Al margen de lo anterior, es pertinente anotar también que esta Corte siempre ha admitido la doctrina según la cual la tutela no procede, en principio para pago de acreencias laborales y que sólo excepcionalmente en los casos donde se demuestre la afectación del "

mínimo vital", puede concederse como mecanismo transitorio para evitar un perjuicio irremediable, en razón a que la persona requiere de unas condiciones elementales para subsistir en forma digna, las cuales no se ponen en peligro en las

condiciones aquí analizadas (SU-995 de 1999).

En los casos bajo examen, a juicio de la Corte es evidente, que no nos encontramos en la situación planteada anteriormente, por cuanto los actores continúan laborando en la empresa demandada y devengan un salario, por lo que no puede concederse la tutela ni siquiera como un mecanismo transitorio, pues no existe un perjuicio irremediable, máxime cuando no se evidencia violación directa del derecho a la igualdad, tal como se observa en el expediente, por el contrario, las partes pueden acudir a las vías ordinarias pertinentes, establecidas por el ordenamiento jurídico para que el juez ordinario decida, con mayores elementos de juicio, si existe o no violación de los derechos laborales de los trabajadores de la empresa Electrocaribe S.A. ESP. En consecuencia, las obligaciones establecidas en cada una de las convenciones colectivas celebradas entre Electromagalena con Electrocaribe, deben cumplirse conforme al anexo No.

24 del reglamento de vinculación de capital, convenio de sustitución patronal (art. 9 y 14), hasta que las partes pacten lo contrario, pues la subsistencia de las convenciones colectivas hace que el juez de tutela no pueda, so pretexto de aplicar el principio de la igualdad formal, contemplado en el artículo 13 superior, rebasar el alcance de los derechos invocados por los peticionarios.

Por último, debe la Corte también precisar que la sentencia T-231 de 1999, M.P. Dr. José Gregorio Hernández Galindo, citada por los actores en su memorial de tutela y que se aporta en la demanda, no puede aplicarse a este evento examinado, pues son hechos y circunstancias materiales diferentes, pese a que se originan en el fenómeno de la sustitución patronal.

Finalmente, debe la Corte reiterar en esta ocasión, su doctrina jurisprudencial vertida entre otras, en las sentencias T-01 de 1997, T-575 de 1997, T-139 de 1998, T-335 de 1998, T-410 de 1998, T-699 de 1998, T-01 de 1999, y especialmente la T-618 de 1999 (M.P. Dr. Alvaro Tafur Galvis), en donde esta Corporación, a propósito de un caso similar al abordado en esta oportunidad, negó la acción de tutela frente a una eventual violación del derecho a la igualdad, en el pago de pensiones, reiterando una vez más, la improcedencia de la acción de tutela para reclamar derechos laborales, cuyo origen lo constituyan las convenciones colectivas, en razón a la existencia de otros medios de defensa judicial previstos en el ordenamiento jurídico, para definir conflictos que surjan con ocasión de la aplicación de regímenes convencionales pactados entre sindicatos y patronos.

IV. DECISION En mérito de lo expuesto, la Sala Séptima de Revisión de la Corte Constitucional, administrando justicia en nombre del Pueblo, y por mandato de la Constitución Nacional.

RESUELVE Primero. CONFIRMAR, pero por las razones aquí expuestas, los fallos dictados por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Santa Marta y la Sala Laboral del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Santa Marta, de fechas 23 de agosto de 1999 y 27 de septiembre de 1999, respectivamente, dentro del expediente (T-260969), y las decisiones judiciales dictadas por el Juzgado Primero Civil del Circuito de Santa Marta y por la Sala Civil del Tribunal superior del Distrito Judicial de Santa Marta de fechas 6 de agosto de 1999 y 17 de septiembre de 1999, respectivamente, dentro del expediente (T-261761), dentro de las acciones de tutela interpuestas por los ciudadanos Ana Altamar Urueta y Jhonny Salazar Sarmiento contra la Electrificadora del Caribe S.A.

ESP. Segundo. Librar, por la Secretaría General de esta Corporación, las comunicaciones de que trata el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991, para los efectos allí previstos.

Cópiese, notifíquese, publíquese en la Gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase. FABIO MORON DIAZ Magistrado VLADIMIRO NARANJO MESA Magistrado ALVARO TAFUR GALVIS Magistrado MARTHA V. SACHICA DE MONCALEANO Secretaria General [1] T-326 de 1995, T-026 de 1996, T-624 de 1995, T-01 de 1999.

[2] T-326 de 1995, C-479 de 1992, T-422 de 1993.

Fuente: Corte Constitucional, relatoría oficial. Documento original:
Copia de consulta hecha el 20 de octubre de 2026 desde el texto oficial publicado por la Corte Constitucional. Es informativa: el texto que vale es el que publica la Corte Constitucional.