

ACCION DE TUTELA PARA RECLAMAR PAGO DE SALARIOS Y DEMAS ACREENCIAS LABORALES-
Reiteración de jurisprudencia sobre procedencia excepcional

PRESUNCION DE VULNERACION DEL MINIMO VITAL

Cabe resaltar que la Corte Constitucional ha fijado una presunción de vulneración del mínimo vital en aquellos casos donde la falta de pago oportuno, completo y periódico de los salarios se extiende en el tiempo, con base en el argumento según el cual, al ser usualmente éste el único ingreso del trabajador, la ausencia prolongada de la acreencia lleva indefectiblemente a la precariedad de los recursos destinados a la cobertura de sus necesidades básicas. Así, cuando el afectado se ha visto privado del ingreso durante un período considerable que excede dos meses, debe acompañar su afirmación de alguna prueba siquiera sumaria, para que el juez de tutela dé aplicación a la presunción que, a su vez, sólo podrá ser desvirtuada por la persona natural o jurídica titular del suministro de la prestación, invirtiéndose por lo tanto la carga de la prueba.

AFECTACION DEL MINIMO VITAL-Hipótesis mínimas que permiten establecer la vulneración de esta garantía

DERECHO AL MINIMO VITAL Y PERJUICIO IRREMEDIABLE

Conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela procede, aún en presencia de otros medios de defensa judicial que no resultan idóneos, cuando el afectado demuestra que se encuentra expuesto a un perjuicio irremediable como consecuencia del no pago puntual y completo de las acreencias laborales adeudadas, que afecta en forma importante su mínimo vital. En esa especial circunstancia, corresponde al juez de tutela evaluar el sustento fáctico de cada caso y si verifica que el incumplimiento del empleador en el pago del salario supera dos meses, debe aplicar la presunción de vulneración al mínimo vital que opera en favor del trabajador afectado.

CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES EN COLOMBIA- Naturaleza jurídica y características relevantes/DECRETO 1429 DE 2010

En la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución

de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical. Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido. A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010. La Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la

vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas. Se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral.

CONTROVERSIAS SOBRE SOLIDARIDAD LEGAL ENTRE EL EMPLEADOR Y EL BENEFICIARIO O DUEÑO DE LA OBRA-Deben ventilarse ante el juez natural

Por regla general, las controversias sobre el pago de compensaciones, salarios y aportes al sistema de seguridad social integral de los afiliados partícipes en un contrato sindical, así como la aplicación de la figura de la solidaridad patronal entre el sindicato, el empresario y los terceros beneficiarios de la obra, deben agotar las instancias ordinarias laborales en procura de garantizar el debate jurídico y probatorio en el marco de un proceso judicial, además porque se constituye en la atmósfera idónea para brindar a las partes la oportunidad de ejercer el derecho a la defensa (artículo 29 Superior). Esa regla general solo encuentra una excepción: cuando los derechos fundamentales de los afiliados partícipes se encuentran comprometidos gravemente al punto de causar un eventual perjuicio irremediable. Sólo en esa circunstancia el amparo constitucional se habilita como mecanismo transitorio hasta tanto, dentro de un término razonable y prudencial, los afectados acudan al juez natural.

CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES Y VULNERACION DEL DERECHO AL MINIMO VITAL-Único caso en que procede la tutela como mecanismo transitorio para evitar perjuicio irremediable

Frente al tema la Sala observa lo siguiente: (i) el amparo constitucional lo formulan los actores como mecanismo definitivo de defensa de los derechos constitucionales invocados; (ii) por regla general, las controversias que se derivan del incumplimiento de las obligaciones dinerarias adquiridas por el sindicato en beneficio de sus afiliados partícipes, o entre el empresario contratante y el sindicato de trabajadores en el marco de un contrato colectivo sindical, deben ventilarse ante la justicia laboral o ante el tribunal de arbitramento competente, según lo pactado. Ello por cuanto, como se dijo a saciedad, la acción de tutela

tiene una naturaleza subsidiaria que exige haber agotado todos los medios judiciales de defensa. Entonces, si el amparo se deprecia como mecanismo definitivo como aconteció en este caso, deviene improcedente; (iii) la única excepción que admite la regla general antedicha, opera cuando a los trabajadores o, en este caso específico, a los afiliados partícipes y ejecutores del contrato colectivo sindical, se les está vulnerando el derecho al mínimo vital. Sólo en esa especial circunstancia la tutela procede como mecanismo transitorio en procura de evitar la consumación de un perjuicio irremediable

CONTRATOS COLECTIVOS SINDICALES-Acción de tutela no debe ser empleada para exigir el cumplimiento de obligaciones específicas derivadas de éstos

La Corte llama la atención para que la acción de tutela no sea empleada para exigir el cumplimiento de obligaciones específicas derivadas de un contrato colectivo sindical, pues para ello tanto el empresario como la organización sindical, cuentan con varios mecanismos de defensa idóneos que se convierten en verdaderas herramientas para reclamar derechos y controvertir obligaciones contractuales. No sobra recalcar que una eventual solidaridad legal entre quienes suscriben un contrato colectivo sindical y quienes se benefician o son dueños de la labor, debe ser objeto de discusión también en el marco de la justicia laboral.

Referencia: expediente T-2716705

Magistrado Ponente:

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Bogotá D.C., veintisiete (27) de mayo de dos mil once (2011).

La Sala Novena de Revisión de la Corte Constitucional, integrada por los magistrados LUIS ERNESTO VARGAS SILVA, MARÍA VICTORIA CALLE CORREA y MAURICIO GONZÁLEZ CUERVO, en ejercicio de sus competencias constitucionales y legales, específicamente las previstas en los artículos 86 y 241 numeral 9 de la Constitución Política y en el Decreto 2591 de 1991, profiere la siguiente:

SENTENCIA

Dentro del proceso de revisión de los fallos dictados por el Juzgado Segundo Laboral del

Circuito de Popayán, el 6 de abril de 2010, y la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior Distrito Judicial de la misma ciudad, el 21 de mayo de la presente anualidad, que resolvieron la acción de tutela promovida por Víctor Gregorio Bonilla Ipia y otros contra la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN” y otros.

I. ANTECEDENTES

1. Hechos y acción de tutela interpuesta

El 9 de marzo de 2010, el señor Víctor Gregorio Bonilla Ipia y otros 45 accionantes más (ver anexo 1), instauraron acción de tutela contra la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada, la Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P. “CEC” y las Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P. “CEDELCA”, por considerar que éstas con sus actuaciones vulneraron sus derechos al mínimo vital y móvil, al trabajo, al debido proceso, a la vida digna y a la seguridad social, atendiendo los siguientes hechos:

1.1. Los accionantes manifiestan que se encuentran asociados a la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”¹.

1.2. Señalan que el 30 de junio de 2009, la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN” suscribió contrato colectivo sindical con la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada por valor de \$4.800'000.000, cuyo objeto fue la selección, disponibilidad y proveeduría del personal idóneo y/o calificado (mano de obra) para la prestación personal del servicio en la operación, mantenimiento y apoyo para la administración del sistema de distribución y comercialización de energía eléctrica en el Departamento del Cauca².

1.3. Indican que desde el mes julio hasta septiembre de 2009, la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN” ha incumplido los pagos a sus trabajadores asociados por concepto de salarios y demás acreencias laborales, entre ellos, los referidos a la seguridad social.

1.4. Narran los accionantes que la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, previos requerimientos verbales de varios trabajadores, les ha informado que dicho

incumplimiento se debe a que, a su vez, la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada adeuda los respectivos pagos de acuerdo al contrato sindical.

1.5. Aducen que la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada, manifiesta que también ha incumplido los pagos porque la Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P. “CEC” no les ha girado las sumas de dinero que convinieron en el respectivo contrato que las vincula.

1.6. Debido a la afectación de derechos fundamentales, los accionantes presentaron en el mes de diciembre de 2009 reclamación ante la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, a fin de obtener el pago de las acreencias laborales y aportes a seguridad social de los meses de agosto y septiembre de esa anualidad³, a lo cual recibieron como respuesta la reiteración de que SOINCO adeuda el segundo anticipo correspondiente al mes de septiembre de 2009 y, por ende, ha sido imposible que la UTEN tenga liquidez para pagar a los trabajadores vinculados al contrato sindical⁴.

1.7. Los actores manifiestan que hasta el momento no se les han cancelado los salarios, aportes a seguridad social y demás acreencias laborales que corresponden a los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, situación que ha generado que se atrasen en los pagos de ciertas obligaciones como educación, servicios públicos y vivienda de sus familias, sin que se avizore una respuesta positiva a sus reclamaciones “pues es una cadena interminable de incumplimiento en las obligaciones siendo nosotros el último eslabón y los más perjudicados, no obstante, hemos seguido prestando el servicio de manera ininterrumpida”. Agregan que los recursos que perciben por su trabajo son la única fuente de ingresos económicos con la que cuentan para el sostenimiento personal y de sus familias.

1.8. En virtud de lo anterior, los accionantes promovieron acción de tutela con el propósito de que se ordene a la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada y a la Compañía de Electricidad del Cauca “CEC”, que cancelen a la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN” las obligaciones pecuniarias derivadas del contrato colectivo sindical por el cual fueron laboralmente vinculados los actores y que según facturas de los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, ascienden a la suma de \$1.600'000.000. Así mismo, pidieron que la Organización Sindical “UTEN”, una vez reciba el pago de los servicios prestados por los meses antedichos, proceda a cancelar a cada uno de los actores

el valor de sus salarios y acreencias laborales adeudadas desde julio de 2009 hasta la fecha, al igual que proceda al pago inmediato de los aportes a la seguridad social en salud, pensiones y riesgos profesionales.

2. Respuestas de las entidades accionadas

2.1. Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P “CEC”

A través de apoderado judicial, el Gerente General de la Compañía mencionada solicitó negar la tutela por improcedente, por cuanto existe una falta de legitimación en la causa por pasiva, toda vez que la “CEC” no ha tenido relación directa o contratos laborales suscritos con los accionantes que la lleven a responder por el pago de salarios, aportes o acreencias.

Informó que Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P. “CEDELCA”, desde el 9 de septiembre de 2009, comunicó a la “CEC” que unilateralmente daba por terminado el contrato suscrito entre las partes para la gestión, ampliación, rehabilitación y mantenimiento preventivo y correcto de la infraestructura de servicios y demás actividades necesarias para la prestación de los servicios de distribución y comercialización de energía eléctrica en el Departamento del Cauca. Señaló que las razones para dar por terminada la relación contractual no fueron aceptadas por la “CEC” y, que iniciaran las acciones judiciales y administrativas correspondientes en procura de obtener el pago de los perjuicios causados.

Indicó que si bien entre la “CEC” y SOINCO existe una oferta mercantil que se regula por el contrato firmado entre las partes, lo cierto es que dicha oferta a la fecha se encuentra en estado de liquidación final para proceder al correspondiente pago definitivo.

2.2. Centrales Eléctricas del Cauca “CEDELCA” S.A. E.S.P.

La abogada de la oficina jurídica de esa empresa, contestó el escrito tutelar solicitando negar por improcedente el amparo, e indicando que a “CEDELCA” no le consta ninguno de los hechos expuestos por los demandantes y que jamás su representada ha violado garantías fundamentales de aquellos.

Manifestó que el 7 de octubre de 2008 se suscribió entre “CEDELCA” y la “CEC” un contrato de gestión, el cual “CEDELCA” terminó unilateralmente con justa causa el 9 de septiembre de 2009, luego de haber surtido el procedimiento previsto para tales efectos en la cláusula 20.3

del citado contrato; la terminación del mismo generó para la “CEC” la obligación de entregar los activos del gestor y la infraestructura a “CEDELCA”.

Señaló que luego de haber intentado la liquidación del contrato por mutuo acuerdo entre las partes, éstas no llegaron a ningún arreglo y, por ello, la “CEC” convocó a un Tribunal de Arbitramento a “CEDELCA” para resolver por vía judicial el tema relacionado con la liquidación del contrato de gestión. En conclusión, el contrato de gestión se encuentra terminado y en proceso de liquidación.

Finalizó diciendo que de acuerdo con el cláusula 4.1.1 del contrato de gestión, las obligaciones de la “CEC” en relación con el personal, se circunscribían a evaluar la pertinencia de celebrar contratos sindicales para la prestación de los servicios de distribución y comercialización eléctrica, de conformidad con las normas vigentes, pero en caso de optar por esa vía, los contratos celebrados no generarían ningún tipo de relación laboral con “CEDELCA”.

2.3. Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada

El Representante Legal de esa sociedad solicitó negar la tutela por improcedente. Para tal efecto, adujo que “SOINCO” celebró el 30 de junio de 2009, contrato sindical con la “UTEN” por valor de \$4.800'000.000, cuyo objeto fue la selección, disponibilidad y proveeduría del personal idóneo y/o calificado (mano de obra) para la prestación personal del servicio en la operación, mantenimiento y apoyo para la administración del sistema de distribución y comercialización de energía eléctrica en las zonas Norte y Centro Departamento del Cauca. El valor pactado era un estimado para efectos fiscales por el primer año de vigencia del contrato, pero el valor real resultaría de aplicar mensualmente la fórmula definida en el anexo 1 que hace parte integral del contrato.

Con ocasión de dicho contrato, según reza las cláusulas tercera y quinta, el personal que la “UTEN” suministraba debía ser vinculado por ellos mediante la figura de contrato sindical y debía estar afiliado a la organización sindical conforme con sus estatutos, además era deber de la “UTEN” afiliarlos y realizar los aportes correspondientes al sistema de seguridad social integral en salud, pensiones, ARP y parafiscales. Añadió que en el numeral 4, literal B de la cláusula quinta del contrato, se consagró expresamente como obligación de la “UTEN”, el pagar los salarios, prestaciones sociales legales y demás emolumentos a sus afiliados que

utilizara y suministrara para la ejecución del contrato colectivo sindical, los cuales debía cancelar teniendo en cuenta el régimen laboral y de seguridad social, así como sus estatutos.

Por consiguiente, manifestó que necesariamente la “UTEN” debía suministrar por intermedio de sus afiliados y mediante la figura del contrato sindical, todo el personal requerido para la ejecución del contrato colectivo sindical convenido con “SOINCO”, siendo a su exclusivo costo y responsabilidad el pago de las compensaciones, salarios, prestaciones sociales, aportes de seguridad social y demás emolumentos que implicaban dicha ejecución.

De otro lado, indicó que no es cierto que “SOINCO” haya manifestado que la “CEC” le ha incumplido con los pagos por concepto del contrato que los vincula. Precisó que con la “CEC” celebró dos contratos: uno de prestación de servicios de fecha 1° de diciembre de 2008, el cual tuvo por objeto la ejecución de actividades forestales y de mantenimiento de las redes eléctricas⁵, y otro que corresponde a una oferta mercantil aceptada el 30 de mayo de 2009 para la realización de actividades operativas de los negocios de distribución y comercialización de energía eléctrica en el Departamento del Cauca⁶, oferta mercantil que fue la razón por la cual se suscribió el contrato colectivo sindical convenido entre “SOINCO” y la “UTEN”. Explicó que esos dos contratos fueron finalizados por la “CEC” el 14 de octubre de 2009, en virtud de la terminación del contrato de gestión que tenía con “CEDELCA”⁷, e indicó que la oferta mercantil se encuentra en estado de liquidación definitiva.

A renglón seguido, el representante legal de “SOINCO” reconoce que la ejecución del contrato comenzó el 1° de julio de 2009 por necesidad del servicio, no obstante que la “UTEN” había incumplido con las obligaciones de apertura de la cuenta bancaria exclusiva⁸, de la constitución y aprobación de las garantías⁹, y del depósito del contrato colectivo sindical ante el Ministerio de la Protección Social¹⁰, situación generalizada que dificultó la legalización del contrato mediante la suscripción del acta de inicio y el giro del anticipo equivalente al 10% del valor estimado del contrato, esto es la suma de \$480'000.000, los cuales se cancelarían en 3 cuotas a los 45, 75 y 105 días de haberse firmado el acta de inicio. Refirió que aún a la fecha de terminación del contrato colectivo sindical, esto es, el 2 de octubre de 2009¹¹, la “UTEN” aún no había constituido en legal forma las pólizas por cuanto existe un error en la vigencia de las mismas y en la denominación del contrato, el cual se tildó como un convenio de cooperación mutua y no como un contrato colectivo sindical. Por

consiguiente, esgrimió que “SOINCO” jamás incumplió su obligación de pagar el anticipo, sino que la cadena de quebrantos provino de la organización sindical.

A su dicho añadió que en vista de los múltiples compromisos que la “UTEN” tenía con sus afiliados, “SOINCO” decidió de manera voluntaria y concertada con la organización sindical, concederle un préstamo por valor de \$579.979.400, los cuales fueron consignados a la cuenta bancaria de la “UTEN” en dos partidas por valores de \$450’000.000 y \$129’979.400 los días 27 de agosto y 31 de septiembre de 2009¹². Insistió en que dichas sumas corresponden a un préstamo que la “UTEN” respaldó mediante un pagaré en blanco¹³, y no al giro parcial del anticipo del contrato colectivo sindical.

Así mismo, informó que la “UTEN” incumplió con la carga de anexar a las facturas que presentó en julio de 2009, copia de los soportes, de las planillas de nómina, del certificado de pago de la seguridad social de ese mes y, del paz y salvo expedido por las diferentes entidades de dicho sistema donde estuvieren afiliados sus asociados o trabajadores; en consecuencia, las facturas no fueron pagadas por “SOINCO”. La obligación de aportar tales anexos fue consagrada por las partes en el contrato colectivo sindical.

Aclaró que si los accionantes han seguido prestando sus servicios laborales de manera ininterrumpida, no es en virtud de contrato alguno donde intervenga “SOINCO”, sino en desarrollo de un nuevo contrato o convenio celebrado por la “UTEN” con la nueva entidad gestora o con la nueva contratista de la “CEC”.

Finalizó diciendo que la solidaridad en el pago de salarios y acreencias laborales a los trabajadores no es aplicable al presente caso, por cuanto “SOINCO” no es beneficiario de la obra ni dueño de la misma, sumado a que la naturaleza y la regulación especial del contrato colectivo sindical excluye la posibilidad de que exista tal solidaridad, máxime cuando en el numeral 18 del literal b) de la cláusula quinta del contrato se estableció como obligación de la “UTEN” mantener indemne a “SOINCO” y a la “CEC” de cualquier reclamación de tipo laboral que llegaren a presentar sus afiliados.

2.4. Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional y de Servicios Públicos Domiciliarios “UTEN”

A través de su representante legal, la organización sindical solicitó al juez constitucional

ordenar a “SOINCO” que pague los servicios prestados por la “UTEN” dentro del contrato colectivo sindical, en especial, los relacionados con las facturas de los meses de julio, agosto y septiembre de 2009 con sus correspondientes intereses moratorios desde la fecha en que debió cancelarlas, al igual que cumpla con la obligación de girar el anticipo de dicho contrato. De tal forma, señaló que la “UTEN” puede pagar los salarios, prestaciones sociales y demás haberes laborales que adeuda a sus afiliados.

Previo recuento de las relaciones contractuales existentes entre “CEDELCA” y la “CEC”, y de ésta última con “SOINCO”, indicó que la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada celebró con la “UTEN” un convenio de cooperación mutua¹⁴, por medio del cual se perfeccionaron el 30 de junio de 2009 dos grandes contratos: El contrato colectivo sindical cuyo objeto era la selección, disponibilidad y proveeduría del personal idóneo para la prestación personal del servicio en la operación y mantenimiento del sistema de distribución y comercialización energética en las zonas norte y centro del Departamento del Cauca, y el contrato de prestación de servicios No. 30-06-09 cuyo objeto era ejecutar las actividades en los negocios de comercialización y distribución de energía eléctrica para la zona sur del mismo Departamento.

Explicó que el valor del anticipo del primer contrato ascendía a la suma de \$480'000.000 que “SOINCO” debía girar a la “UTEN” en 3 contados de \$160'000.000 así: la primera el 15 de agosto de 2009, la segunda el 15 de septiembre de 2009 y la tercera el 15 de octubre de 2009. Frente al segundo contrato, el valor del anticipo correspondía a la suma de \$12.599'382.000 que debían ser pagados en 3 cuotas de \$419'979.400 y en las mismas fechas del contrato colectivo sindical. El total de la primera cuota del anticipo de los dos contratos ascendía a la suma de \$579'979.400. Señaló que “SOINCO” giró parcialmente la primera cuota del anticipo el 27 de agosto de 2009, ya que solo pagó \$450'000.000¹⁵ y quedó debiendo la suma de \$129'979.400. La segunda cuota del anticipo la giró hasta el 21 de agosto de 2009 por \$129'979.400¹⁶, quedando pendientes de ser cancelados \$450'000.000. Quiero ello decir que “SOINCO” le adeuda a la “UTEN” un total de \$579'979.400 por concepto de la primera y segunda parte del anticipo, además de los valores de las facturas de ambos contratos correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, los cuales aún se encuentran pendientes de pago.

Precisó que la consecuencia directa del no pago por parte de “SOINCO”, es que la “UTEN” no

ha podido cancelar a sus afiliados los salarios y prestaciones sociales, incluida la seguridad social. Instó al juez constitucional a tener en cuenta que los únicos recursos que detenta la “UTEN” para el cubrimiento y pago de las obligaciones civiles, comerciales y laborales, es el recibido por concepto de los contratos sindicales como el que en este caso incumplió “SOINCO”, por tanto, señaló que “a pesar que se reconoce deber salarios y prestaciones sociales a nuestros afiliados, es imposible cumplir, no obstante haber hecho múltiples requerimientos a SOINCO PROYECTOS LIMITADA, a lo cual no se ha obtenido respuesta positiva.

Seguidamente, el representante legal de la “UTEN” manifestó que ante la terminación unilateral con justa causa del contrato de gestión suscrito entre “CEDELCA” y la “CEC”, todos los contratos que ésta última firmó con “SOINCO” y los demás contratos subsidiario, entre ellos, el contrato colectivo sindical, quedaron sin efectos. A pesar de lo anterior, adujo que la “UTEN” ha seguido garantizando con sus afiliados partícipes, la prestación del servicio de energía eléctrica en el Departamento del Cauca.

3. Sentencias objeto de revisión

3.1. Primera Instancia

El Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, en sentencia del 6 de abril de 2010, concedió el amparo a los derechos al trabajo, a la seguridad social en conexidad con la vida digna, al mínimo vital y al debido proceso que les asisten a los accionantes. En consecuencia, declaró que la “UTEN”, “SOINCO”, la “CEC” y “CEDELCA” son responsables solidariamente de las obligaciones derivadas de los contratos de trabajo existentes entre los actores y la “UTEN”; por ende, dispuso un término perentorio de 15 días hábiles para que procedieran a pagar las sumas adeudadas a los trabajadores por conceptos de salarios, seguridad social y demás acreencias laborales correspondientes a los meses de julio, agosto y septiembre de 2009.

En primer lugar, la juez a-quo fundó decisión en que si bien existen otros mecanismos de defensa de los derechos fundamentales que invocan los actores, como son las acciones judiciales por vía ordinaria laboral, lo cierto es que los salarios y demás acreencias que se les adeudan constituyen su única fuente de ingresos para garantizar la satisfacción de las necesidades básicas; por ende, aquellos mecanismos carecen de la idoneidad, eficacia y

agilidad para proteger los derechos fundamentales y habilitan la procedencia de la acción de tutela como mecanismo definitivo.

En segundo lugar, la juez de primera instancia constitucional estimó que la figura de la solidaridad legal frente a las obligaciones que emanan de un contrato de trabajo celebrado con un empleador particular, es aplicable al beneficiario o dueño de la obra siempre que exista relación entre la actividad que éste desarrolle y la que ejecute el contratista por medio de sus trabajadores. Así, consideró que todos y cada uno de los demandados se han beneficiado de los servicios que han prestado los accionantes, ya que teniendo como causa su directa participación en los negocios de distribución y comercialización de la energía eléctrica en el Departamento del Cauca, al título que sea y bajo los variados instrumentos contractuales, se han beneficiado de la fuerza de trabajo que constituye la única fuente de recursos con que cuentan los actores para atender su sustento diario y el de sus familias.

Concluyó diciendo que “no es admisible que por causa de los inagotables problemas y controversias surgidas entre los distintos actores que hacen parte del proceso engorroso que alrededor de la prestación del servicio público de energía eléctrica se brinda a nuestra comunidad regional, sean humildes y necesitados trabajadores los que vean afectados sus derechos fundamentales, en tanto no son problemas que surjan ni de su actividad, ni ellos pueden oponerse a los efectos nocivos de tales controversias, ni pueden contribuir en forma alguna a su solución. Le corresponde entonces a la Administración de justicia tomar las medidas y correctivos del caso, que les brinde una solución definitiva a sus sentidas reclamaciones (...)”.

3.2. Impugnaciones presentadas por algunos de los accionados

3.2.1. Centrales Eléctricas del Cauca “CEDELCA” S.A. E.S.P.

La abogada de la oficina jurídica de esa empresa, impugnó la decisión constitucional arguyendo que no es de recibo que mediante un fallo de tutela se entre a estudiar y resolver acerca de la presunta responsabilidad solidaria, asunto que en su sentir debe ser resuelto por el juez natural con las garantías de un debate procesal y probatorio dentro de un trámite declarativo, más aún si se tiene en cuenta que la “UTEN” confesó que los tutelantes son asociados de la organización sindical y que han prestado sus labores, pero que a la fecha les adeuda los salarios y prestaciones sociales, situación que pone un alto grado de certeza

sobre qué empresa es la única responsable en virtud del vínculo contractual. Bajo la anterior argumentación, pidió revocar lo atinente a la responsabilidad solidaria que le asiste a “CEDELCA”.

3.2.2. Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada

El Representante Legal de esa sociedad impugnó el fallo aduciendo que la tutela resulta improcedente porque los accionantes cuentan con otros medios de defensa judicial y porque no se les están violando los derechos al mínimo vital o a la seguridad social, habida cuenta que éstos reconocen que han seguido laborando de manera ininterrumpida, por lo que dicha actividad les representa un ingreso para velar por su subsistencia, sumado a que en virtud de la nueva relación laboral su seguridad social se encuentra protegida desde octubre de 2009 hasta la fecha. Agregó que los actores no demostraron la vulneración al mínimo vital y que la mera afirmación al respecto no es suficiente, sumado a que tampoco acreditaron la existencia de un perjuicio irremediable.

Tratándose de la solidaridad de los accionados en el pago de salarios y demás acreencias laborales, explicó que “SOINCO” no es beneficiario ni dueño de la obra, por ende, no se les aplicable el artículo 36 del Código Sustantivo del Trabajo. Señaló que el beneficiario inmediato es la “CEC”, que el propietario o beneficiario final de la obra es “CEDELCA” y que “SOINCO” no fue más que un intermediario en relación con los trabajos ejecutados por el personal de la “UTEN”. De esta forma, solicitó revocar el fallo impugnado en relación con la responsabilidad solidaria que le asiste a “SOINCO”.

3.2.3. Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P. “CEC”

El apoderado judicial de esa compañía pidió revocar en su integridad el fallo impugnado y, en su lugar, negar el amparo constitucional invocado por los actores. Señaló que la “CEC” aceptó una oferta mercantil que le hizo “SOINCO” y que de dicha oferta jamás se derivó la existencia de un contrato laboral entre la “CEC” y los afiliados de la “UTEN”, motivo por el cual no se encuentra llamada a responder por salarios y acreencias laborales que se adeuden a los actores.

3.3. Segunda Instancia

La Sala Civil-Familia-Laboral del Tribunal Superior de Distrito Judicial de Popayán, en sentencia del 21 de mayo de 2010, modificó el fallo proferido por la juez a-quo, en el sentido que la protección constitucional que se otorgó a los derechos fundamentales de los accionantes, la concedió únicamente frente a la “UTEN”, dejando desvinculados de la presente acción a “SOINCO”, la “CEC” y “CEDELCA”.

Para tal efecto, consideró que existe una clara afectación al mínimo vital de los accionantes y que la “UTEN” no puede extraerse de su obligación de pagar cumplidamente los salarios y las demás acreencias laborales a sus afiliados partícipes, excusándose de forma endeble en que “SOINCO” le incumplió con el pago del anticipo del contrato colectivo sindical. Así mismo precisó que “SOINCO”, la “CEC” y “CEDELCA” son terceros ajenos a la relación existente entre la “UTEN y los accionantes, “ y si surge alguna controversia entre ésta y alguna de las mencionadas empresas frente a la figura de la solidaridad, dicha controversia deberá ser dirimida ante la jurisdicción ordinaria correspondiente, dado que las discusiones económicas entre unas y otras, es una contingencia que no tiene por qué afectar los derechos fundamentales -mínimo vital- de los accionantes”.

II. PRUEBAS DECRETADAS DE OFICIO EN SEDE DE REVISIÓN

1. A través de auto de fecha 10 de noviembre de 2010, esta Sala de Revisión dispuso oficiar a la empresa Centrales Eléctricas del Cauca “CEDELCA S.A. E.S.P”, para que informara lo siguiente:

a. Si alguno de los trabajadores señalados en el anexo 117 tiene o ha tenido Contrato Individual de Trabajo con dicha empresa en el período comprendido entre enero de 2009 y la fecha actual. En caso de que la respuesta sea afirmativa, tendrá que señalar cuáles de ellos y desde qué fecha, hasta qué fecha.

a. Cuál es el estado del proceso adelantado ante el Tribunal de Arbitramento, conformado para liquidar el Contrato de Gestión celebrado el 7 de octubre de 2008 entre CEDELCA y la

CEC. En caso de haberse proferido laudo arbitral sírvase adjuntarlo.

En respuesta recibida el 24 de noviembre de 2010, la Coordinadora Jurídica de CEDELCA S.A. E.S.P., señaló que ninguna de las personas que se relacionan en el anexo 1 han tenido relación laboral con esa empresa entre enero de 2009 y hasta la fecha de la respuesta. Frente a la pregunta identificada con el literal b), adujo que CEDELCA S.A. E.S.P. presentó demanda de reconvención dentro del proceso arbitral que busca liquidar el contrato de gestión celebrado el 7 de octubre de 2006 con la CEC.

2. En el mismo auto de fecha 10 de noviembre de 2010, esta Corporación dispuso oficiar a la Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P. “CEC”, para que informara si alguno de los trabajadores señalados en el anexo 1 tiene o ha tenido contrato individual de trabajo con dicha empresa, en el período comprendido entre enero de 2009 y la fecha actual.

Mediante escrito recibido el 3 de diciembre de 2010, la Gerente Administrativa y Financiera de la Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P., certificó que esa empresa no tiene ni ha tenido relación laboral con ninguno de los accionantes.

3. Así mismo, en el proveído del 10 de noviembre de 2010, la Corte dispuso oficiar a la “UTEN” para que diera respuesta al siguiente cuestionario. Para efectos prácticos que faciliten el entendimiento en la exposición, se relacionará la pregunta pertinente y a renglón seguido se resumirán los apartes relevantes de la respuesta que entregó esa unión sindical.

a) ¿Por qué razón no fueron pagados los salarios y aportes a la seguridad social de los trabajadores que interpusieron la acción de tutela, anexo 1, con la suma de \$579'979.400.00 que SOINCO le consignó a la UTEN? ¿En qué rubros se utilizó dicha suma?

R// La UTEN explica que la razón por la cual no pagó los salarios a los accionantes, fue por el incumplimiento de parte de SOINCO en cancelar los precios en las condiciones y plazos estipulados en los contratos sindical y de prestación de servicios.

Señala que los anticipos de ambos contratos debían haberse pagado en tres cuotas: el 15 de agosto de 2009, el 30 de septiembre de 2009 y el 15 de octubre de la misma anualidad. No obstante, el primer giro del anticipo lo recibió de forma extemporánea por valor total de

\$579'979.40018, los cuales fueron utilizados en el pago parcial de la seguridad social de los trabajadores del mes de julio de 2009 y en cancelar el arrendamiento de los vehículos y motos del mismo mes, así como en las actividades propias para el sostenimiento y mantenimiento del sistema eléctrico del Cauca, hasta donde alcanzaron los recursos.

b) ¿Tiene o ha tenido, alguno de los trabajadores relacionados en el Anexo 1, Contrato Individual de Trabajo suscrito con alguna empresa en el período comprendido entre enero de 2009 y la fecha actual? Si la respuesta es afirmativa, indique el nombre de la empresa y el término del contrato.

R// La respuesta fue enfática en afirmar que ninguno de los accionantes ha tenido otro contrato laboral con empresa alguna.

c) ¿Qué tipo de vínculo rige la relación de cada uno de los trabajadores descritos en el Anexo 1, con la UTEN? Señale si es un vínculo de afiliación, ó si este se rige por un Contrato Individual de Trabajo.

R// La UTEN informa que el vinculo es de afiliación, el cual se lleva a cabo por medio de una solicitud de afiliación efectuada por el interesado, aceptada por la unión sindical y comunicada al socio-ejecutor para que proceda a cumplir con el contrato colectivo sindical.

d) ¿Celebró la UTEN un nuevo Contrato Colectivo Sindical, en reemplazo del que se canceló, a raíz de la terminación del Contrato de Gestión suscrito el 7 de octubre de 2008 entre la CEC y CEDELCA, para continuar con la actividad de operación y mantenimiento de la red energética en el Departamento del Cauca?

R// La respuesta es afirmativa. Según la UTEN, si firmaron un nuevo contrato colectivo sindical con la empresa Servicios Convergentes de Colombia S.A. ESP – UTEN. Además, indica que en la actualidad se viene ejecutando el contrato sindical suscrito entre CEDELCA S.A. ESP y la UTEN, el cual fue cedido al nuevo gestor que reemplazo a la CEC S.A. ESP, el cual es la Compañía Energética de Occidente S.A.S. ESP, que fue seleccionada por la Superintendencia a partir del 1° de octubre de 2010. Explica que a ese contrato se encuentran vinculados 601 socios ejecutores del mismo.

e) En caso de ser afirmativa la respuesta anterior, señalar cuáles de los trabajadores del

Anexo 1 fueron vinculados por la UTEN para dar cumplimiento al nuevo Contrato Colectivo Sindical, y a partir de qué fecha.

R// La Unión Sindical respondió que todas las personas relacionadas en el anexo 1, desde el 4° de octubre de 2009 y hasta la fecha continúan vinculadas como socios ejecutores del contrato colectivo sindical firmado con Servicios Convergentes de Colombia S.A. ESP, con excepción de los señores Lorimerk Sánchez Sarria, María Mercedes Medina Coral, William Alexander Sánchez y Wilson Muñoz Tulandé¹⁹.

f) Sírvase indicar, i). La fecha de afiliación al sistema de seguridad social, y ii). El nombre del empleador, de cada uno de los 46 trabajadores descritos en el anexo 1.

R// La Unión Sindical, en escrito aparte, discriminó el día, la EPS y la empresa que realizó la afiliación de los accionantes como socios ejecutores del contrato colectivo sindical. En dicho escrito se relaciona que la organización sindical es quien afilió al sistema de seguridad social a las personas relacionadas en el anexo 1.

En forma adicional, se observa en el cuadro de resumen general de pagos que corresponde a la planilla No. 8467912707 enviado por la UTEN, que los aportes por concepto de pensiones y riesgos profesionales del mes de julio de 2009 y por concepto de salud del mes de agosto de esa misma anualidad, fueron pagados por la organización sindical siendo beneficiarios todos los accionantes relacionados en el anexo 1. Dicha información también se corrobora al observar la planilla de nómina del mes de julio de 2009.

Al revisar el resumen general de pagos de la planilla No. 8468311432 correspondiente al pago de aportes para pensión y riesgos profesionales del mes de agosto de 2009 y salud del mes de septiembre del mismo año, se observa la relación de 43 accionantes a quienes se les canceló efectivamente la seguridad social. Frente a los tres accionantes restantes, esto es, Andrea Viviana Pavi, Arley Otero Chachón y Leider Fabriani Rebolledo Hernández, podemos decir lo siguiente: Los dos primeros no figuran relacionados en ninguna de las planillas del mes y el último fue incluido en la planilla de aportes No. 8473119369.

Tratándose del resumen general de pagos correspondiente al pago de aportes para pensión y riesgos profesionales del mes de septiembre de 2009 y salud del mes de octubre del mismo año, esta Sala de Revisión observa que la UTEN remitió copia de las planillas No. 8478857587

y 8403892312, en las que se pudo verificar que los accionantes aparecen relacionados en ella, es decir, les fueron cancelados tardíamente los aportes de seguridad social integral ya que figura una mora de 40 días. Cabe resaltar que en la primera planilla señalada si figura como trabajadora la accionante Andrea Viviana Pavi.

g) De conformidad con lo afirmado en el escrito de tutela, la UTEN incumplió los pagos a los trabajadores por concepto de salarios y demás acreencias laborales incluyendo la seguridad social, desde el mes de julio hasta el mes de septiembre del año 2009. De ser cierta la anterior afirmación, sírvase anexar la constancia de mora expedida por la E.P.S., correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, de cada uno de los 46 trabajadores descritos en el anexo 1.

R// Dentro de las pruebas documentales que allegó la UTEN, no figura la constancia en mora expedida por las diferentes EPS correspondiente a los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, de cada uno de los 46 trabajadores descritos en el anexo 1.

4. En el mismo auto de fecha 10 de noviembre de 2010, se dispuso suspender los términos para fallo en el proceso de la referencia, hasta tanto las pruebas decretadas fueran debidamente recaudadas y evaluadas por el Magistrado Sustanciador.

III. CONSIDERACIONES Y FUNDAMENTOS DE LA CORTE

1. Competencia

Esta Corte es competente para revisar las decisiones judiciales antes descritas, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 86 y 241-9 de la Constitución Política, y 31 a 36 del Decreto 2591 de 1991, atendiendo a la selección y el reparto efectuado el 22 de julio de 2010.

2. Problema Jurídico

De acuerdo con los hechos expuestos, en este caso se plantean los siguientes problemas jurídicos a resolver: ¿Es la acción de tutela el mecanismo idóneo para reclamar el pago de acreencias y de prestaciones laborales derivadas de un contrato colectivo sindical? ¿El no pago de dichas acreencias y prestaciones genera para los afiliados partícipes del contrato colectivo sindical el menoscabo del derecho al mínimo vital, al punto de causarles un

perjuicio irremediable que habilite transitoriamente el amparo y la intervención del juez constitucional en procura de establecer la solidaridad entre el sindicato y las sociedades beneficiarias del contrato?

Para resolver la cuestión planteada, estima la Sala la necesidad de ocuparse de los siguientes temas: (i) Procedencia excepcional de la acción de tutela para reclamar el pago de salarios y demás acreencias laborales. Afectación al mínimo vital y exigencia de un perjuicio irremediable; (ii) Naturaleza jurídica y características relevantes de los contratos colectivos sindicales en Colombia. Estudio del Decreto 1429 de 2010; (iii) Controversias sobre solidaridad legal entre empleador y el beneficiario o dueño de la obra, deben ventilarse ante el juez natural. Caso específico de los contratos colectivos sindicales; y, luego estudiará (iv) El caso concreto.

3. Procedencia excepcional de la acción de tutela para reclamar el pago de salarios y demás acreencias laborales. Afectación del mínimo vital y exigencia de un perjuicio irremediable:

3.1. Por regla general, la resolución de las controversias relativas al incumplimiento en el pago de acreencias laborales, entre ellas el salario o contraprestación mensual, es un asunto que compete a la jurisdicción laboral. Por lo tanto, la acción de tutela, al tener naturaleza subsidiaria y encontrarse subordinada a la inexistencia o falta de idoneidad del medio judicial para la protección del derecho vulnerado conforme lo indica el artículo 86 Superior, se torna improcedente frente a la satisfacción de pretensiones de esta clase.

Sin embargo, la sólida línea jurisprudencial que por varios años ha trazado esta Corporación²⁰, plantea de forma pacífica una única excepción sobre la improcedencia general anotada. Ella se presenta en aquellos eventos en los que el no pago de la prestación tiene como consecuencia directa la afectación de derechos fundamentales, concreta y especialmente, el del mínimo vital.

3.1.1. El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos contempla en su artículo 3° que “toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que se asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medio de protección”. Esta norma, permite evidenciar que el derecho al mínimo vital protege la subsistencia de las personas, tanto del individuo como de su núcleo familiar y que, en

principio, tal derecho se satisface mediante la remuneración de la actividad laboral desempeñada. Otro elemento que se desprende del mencionado artículo es que no se trata de cualquier tipo de subsistencia, sino que la misma debe revestirse de tales calidades que implique el desarrollo de la dignidad humana²¹.

Quiere ello decir que, el concepto de mínimo vital sobrepasa la mera noción de salario y cobija incluso el ámbito de la seguridad social. Esta concepción amplia ha sido fijada por la legislación internacional así: La misma Declaración Universal de Derechos Humanos, en su artículo 25, señala que “(...) Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial [-que no exclusivamente-], la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios (...)”. Lo anterior, también se denota en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que establece en el artículo séptimo, así como en el undécimo, el derecho de toda persona a contar con unas “condiciones de existencia dignas (...)”, al igual que el derecho a “(...) un nivel de vida adecuado (...) y a una mejora continua de las condiciones de existencia (...)”. En el mismo sentido también debe tenerse en cuenta el artículo 7º del Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), que establece el derecho a “(...) una remuneración que asegure como mínimo a todos los trabajadores condiciones de subsistencia digna y decorosa para ellos y sus familias (...)”.

3.1.2. Siguiendo esos parámetros, la Corte ha definido el mínimo vital como “aquella porción del ingreso que tiene por objeto cubrir las necesidades básicas como alimentación, salud, educación, recreación, servicio públicos domiciliarios, etc. Por ello, la misma jurisprudencia ha entendido que el concepto de mínimo vital no sólo comprende un componente cuantitativo, la simple subsistencia, sino también uno cualitativo, relacionado con el respecto a la dignidad humana como valor fundamente del ordenamiento constitucional”²². Por consiguiente, es claro que la falta absoluta de este ingreso básico sitúa al ciudadano en una circunstancia excepcional, la cual no da espera a que agote un largo proceso laboral ante la inminencia de un perjuicio irremediable, entendido como la imposibilidad manifiesta de cubrir sus necesidades mínimas y las de su núcleo familiar dependiente. Recordemos que el derecho al pago oportuno del salario ha sido catalogado como un derecho fundamental desde la sentencia SU-995 de 1999²³.

En forma adicional, la jurisprudencia constitucional ha establecido los requisitos que deben comprobarse para acreditar la vulneración del mínimo vital. Estos se entienden como claras reglas jurisprudenciales que se resumen en que (i) el salario sea el ingreso exclusivo del trabajador o existiendo ingreso adicional sea insuficiente para la cobertura de sus necesidades y que (ii) la falta de pago de la prestación genere para el afectado una situación crítica tanto a nivel económico como psicológico, derivada de un hecho injustificado, inminente y grave²⁴ que lo coloca en situación de indefensión²⁵.

De manera que tratándose de salarios es en atención a las circunstancias específicas que enfrenta el trabajador y a la verificación de las anteriores reglas jurisprudenciales, que el juez de tutela debe establecer la procedencia del amparo y valorar si en el caso en concreto la falta de pago de la obligación compromete efectivamente la realización de derechos y valores fundamentales que deban ser protegidos a través de este mecanismo.

En ese sentido, cabe resaltar que la Corte Constitucional ha fijado una presunción de vulneración del mínimo vital en aquellos casos donde la falta de pago oportuno, completo y periódico de los salarios se extiende en el tiempo, con base en el argumento según el cual, al ser usualmente éste el único ingreso del trabajador, la ausencia prolongada de la acreencia lleva indefectiblemente a la precariedad de los recursos destinados a la cobertura de sus necesidades básicas. Así, cuando el afectado se ha visto privado del ingreso durante un período considerable que excede dos meses, debe acompañar su afirmación de alguna prueba siquiera sumaria²⁶, para que el juez de tutela dé aplicación a la presunción que, a su vez, sólo podrá ser desvirtuada por la persona natural o jurídica titular del suministro de la prestación, invirtiéndose por lo tanto la carga de la prueba.

Sobre el tema, a título ilustrativo, la jurisprudencia constitucional ha advertido que el mínimo vital “se presume afectado, cuando la suspensión en el pago del salario se prolonga indefinidamente en el tiempo, de tal suerte que se coloca al trabajador y a su familia en una situación económico crítica que afecta sus derechos fundamentales y hace necesaria la intervención rápida y eficaz del juez de tutela para restablecer su goce, correspondiéndole al demandado la demostración de que el peticionario de la tutela cuenta con otros ingresos o recursos, con los cuales pueda atender sus necesidades primarias y las de sus familias”²⁷.

En este orden de ideas, se han identificado una serie de “hipótesis mínimas” que permiten

establecer la vulneración de esta garantía y que se constituyen en herramientas claves con las que cuenta el juez de tutela para constatar la afectación del mínimo vital. Estas son: (i) existencia de un incumplimiento salarial; (ii) el incumplimiento afecte el mínimo vital del trabajador; (iii) se presume la afectación al mínimo vital, si el incumplimiento es prolongado o indefinido; (iv) se entiende por incumplimiento prolongado e indefinido, aquel que se extiende por más de dos meses, con excepción de aquella persona que haya recibido durante este periodo por lo menos un salario mínimo como remuneración laboral²⁸; y, (v) los argumentos fundamentados en problemas de índole económico, presupuestal o financiero no justifican el incumplimiento salarial²⁹.

3.2. Además de la exigencia de afectación al mínimo vital en su vertiente cuantitativa y cualificativa, para que proceda la acción de tutela como mecanismo transitorio ante la existencia de otro medio de defensa judicial, es preciso demostrar que ésta es necesaria para evitar un perjuicio irremediable. Dicho perjuicio se caracteriza“(i) por ser inminente, es decir, que se trate de una amenaza que está por suceder prontamente; (ii) por ser grave, esto es, que el daño o menoscabo material o moral en el haber jurídico de la persona sea de gran intensidad; (iii) porque las medidas que se requieren para conjurar el perjuicio irremediable sean urgentes; y (iv) porque la acción de tutela sea impostergable a fin de garantizar que sea adecuada para restablecer el orden social justo en toda su integridad”³⁰. La afirmación de estar incurso en un eventual perjuicio irremediable, requiere que el actor pruebe la urgencia y necesidad inmediata de la intervención por parte del juez constitucional para evitar su consumación.

3.3. En conclusión, conforme a la jurisprudencia de esta Corporación, la acción de tutela procede, aún en presencia de otros medios de defensa judicial que no resultan idóneos, cuando el afectado demuestra que se encuentra expuesto a un perjuicio irremediable como consecuencia del no pago puntual y completo de las acreencias laborales adeudadas, que afecta en forma importante su mínimo vital. En esa especial circunstancia, corresponde al juez de tutela evaluar el sustento fáctico de cada caso y si verifica que el incumplimiento del empleador en el pago del salario supera dos meses, debe aplicar la presunción de vulneración al mínimo vital que opera en favor del trabajador afectado.

4. Naturaleza jurídica y características relevantes de los contratos colectivos sindicales en Colombia. Estudio del Decreto 1429 de 2010

4.1. En línea de principio, esta Sala de Revisión debe señalar que dentro del Estado social de derecho que preconiza nuestra Constitución Política, el derecho colectivo del trabajo constituye un instrumento valioso y apropiado para hacer realidad la justicia social en las relaciones entre empleadores y trabajadores, así como para dar plena eficacia a los fines esenciales del Estado tales como la vigencia de un orden justo y la convivencia pacífica mediante la solución reposada de los conflictos colectivos de trabajo, y el reconocimiento de la dignidad humana en la persona del trabajador, quien merece condiciones estables que le garanticen un trabajo digno y justo con el cual sea capaz de suplir sus necesidades básicas personales y familiares (artículos 1º, 2º 25, 39 y 55 de la Constitución).

Como bien lo ha dicho esta Corporación desde la sentencia C-009 de 1994, el derecho colectivo del trabajo dentro de la perspectiva constitucional comprende: (i) La libertad de asociación sindical, esto es, el derecho de unirse en defensa de los intereses comunes de la respectiva profesión u oficio, que en el artículo 39 Superior tiene una regulación autónoma diferente a la libertad de asociación que, de modo general, consagra el artículo 38 ibídem; (ii) La institución de la asociación profesional y sindicatos que actúan en defensa de los referidos intereses comunes y que consagra no solamente el citado artículo 39, sino el Código Sustantivo de Trabajo en su artículo 353 y siguientes; (iii) El derecho a la negociación colectiva para regular las relaciones laborales que se hace efectivo a través de la celebración de acuerdos y convenios de trabajo, conocidos en nuestra legislación como pactos colectivos o convenciones colectivas de trabajo; y, (iv) El derecho a la huelga, garantizado en el artículo 56 de la Constitución, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador, que constituye un medio para que los trabajadores y organizaciones sindicales defiendan sus intereses económicos y sociales en procura de obtener una mejoría de las condiciones laborales y del ejercicio del oficio o profesión.

Concretamente, el derecho de asociación sindical a nivel internacional³¹ y en nuestro país, es un derecho fundamental³², el cual constituye una modalidad del derecho de libre asociación, como quiera que aquel consiste en la libre voluntad o disposición de los trabajadores para constituir organizaciones permanentes que los identifique y los una en defensa de los intereses comunes de la profesión u oficio que ejercen, sin autorización previa de carácter administrativo o la injerencia o intervención del Estado o de los empleadores, conforme lo consagran los artículos 39 y 55 Superiores. De dicho derecho es titular no solo el trabajador individualmente considerado, sino también el organismo profesional, la asociación

constituida por trabajadores o empleadores y el sindicato con su facultad de autogobierno³³.

La doctrina sentada por la Corte Constitucional ha precisado algunas de las particularidades del derecho de asociación sindical señalando su carácter voluntario, dado que su ejercicio depende en todo momento de la autodeterminación del individuo para vincularse, permanecer o retirarse de un sindicato; relacional, pues “de un lado aparece como un derecho subjetivo de carácter individual y por el otro se ejerce necesariamente en tanto haya otros ciudadanos que estén dispuestos a ejercitar el mismo derecho y una vez se dé el acuerdo de voluntades se forma una persona colectiva”³⁴; e instrumental, en la medida que “se crea sobre la base de un vínculo jurídico, necesario para la consecución de unos fines que las personas van a desarrollar en el ámbito de la formación social”³⁵.

Ha dicho que se trata, pues, de un derecho que dentro del ordenamiento jurídico se desenvuelve desde varias perspectivas que comprenden: “(i) una libertad individual que se traduce en la posibilidad de organizar sindicatos, o ingresar, permanecer y retirarse de los mismos -dimensión individual del derecho de asociación-; (ii) un poder legítimo de los trabajadores organizados para promover no sólo sus intereses sino su visión de la política general en temas que los afectan o convocan como ciudadanos de una democracia participativa -dimensión colectiva del derecho de asociación- y (iii) una garantía de la autonomía de las asociaciones libremente confirmadas para ejercer dicho poder legítimo”³⁶.

A partir de la dimensión colectiva del derecho de asociación sindical, las organizaciones sindicales gozan de ciertos derechos como los son: el reconocimiento de la personería jurídica desde su fundación; el poder de determinar el objeto de la organización, condiciones de admisión, permanencia, retiro o exclusiones de sus miembros, régimen disciplinario interno, órganos de gobierno y representación, constitución y manejo del patrimonio, causales de disolución y liquidación, procedimiento liquidatorio, y otros procedimientos que atañen a su estructura y funcionamiento; y, el derecho para constituir y afiliarse a federaciones y confederaciones nacionales e internacionales, entre otros.

Así mismo, acatando el fin lícito que tienen los sindicatos de mejorar las condiciones laborales de sus afiliados, el numeral 3° del artículo 373 del Código Sustantivo del Trabajo,

establece como facultad y función principal de la organización sindical, el celebrar convenciones colectivas y contratos sindicales, garantizar su cumplimiento por parte de sus asociados y ejercer los derechos y acciones que de ellos nazcan.

4.2. Con la expedición de la Ley 6ª de 1945, “por la cual se dictan algunas disposiciones sobre convenciones de trabajo, asociaciones profesionales, conflictos colectivos y jurisdicción especial del trabajo”, el legislador fundó en el derecho laboral colombiano la institución de los contratos colectivos sindicales. Dada la importancia y el inminente desarrollo que implicaban tales contratos para la sociedad, su concepto y regulación básica fueron incorporados a través del Código Sustantivo del Trabajo, como legislación laboral permanente.

4.2.1. Es así que el artículo 482 del Código en comento, define el contrato sindical como aquel que celebran uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados. Para la debida celebración de un contrato sindical deben observarse, a título de requisitos formales, que conste por escrito y que uno de sus ejemplares sea depositado en el Ministerio de la Protección Social a más tardar 15 días después de su firma. Sumado a ello, el artículo en mención indica que la duración, revisión y la extinción del contrato sindical se rigen por las normas del contrato individual de trabajo.

Dentro de las formas de contratación colectiva, además del pacto colectivo y de la convención colectiva, el contrato sindical es una institución jurídica del derecho colectivo del trabajo, a través de la cual los sindicatos pueden participar en la gestión de las empresas y en la promoción del trabajo colectivo.

4.2.2. Precisamente, el Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, “por medio del cual se deroga el Decreto 657 de 2006, se reglamentan los artículos 482, 483 y 484 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”, señala en su artículo 1º que el contrato sindical es un acuerdo de voluntades cuya naturaleza yace en el derecho colectivo laboral, pero que debemos decir tiene una cierta influencia del contrato civil de prestación de servicios o de ejecución de obra o labor porque, como lo adujo la Sala de Casación Laboral de la Corte Suprema de Justicia, “siendo uno de los sujetos del negocio jurídico el sindicato y el otro el empresario, empleador o asociación de empleadores, pero sin que opere aquí la

subordinación, la autonomía jurídica, propia del contrato civil, es la nota predominante en ese tipo de relaciones”³⁷. No obstante, la propia Corte Suprema de antaño lo ubicó como un contrato de naturaleza colectiva laboral que corresponde desentrañar, en caso de conflictos jurídicos, al juez del trabajo.

Esa posición jurisprudencial se abrió camino, al punto que en la actualidad, por expresa disposición del artículo 9° de Decreto 1429 de 2010, la solución de controversias que se originen entre las partes contratantes en virtud del contrato sindical, podrán ser resueltas por tribunal de arbitramento voluntario o demás mecanismos si lo acuerdan las partes, o en su defecto, por la autoridad judicial laboral competente.

4.2.3. Ahora bien, en el contrato sindical intervienen el empresario-empleador y la organización sindical. Las personas que se afilian al sindicato para prestar sus servicios o realizar las obras encomendadas a través de dicho contrato, se denominan afiliados partícipes. Cabría entonces una pregunta: ¿Los afiliados partícipes que están bajo la modalidad del contrato sindical tienen un contrato de trabajo con la organización sindical? La respuesta es no, porque no existe el elemento esencial de la subordinación propio del contrato de trabajo. El afiliado partícipe durante la ejecución del contrato sindical compone el sindicato y se encuentra en un plano de igualdad con éste frente a la distribución de los ingresos provenientes del contrato, al punto que recibe compensaciones y son sujetos de ciertas deducciones, las cuales para todos sus efectos se asimilan al concepto de salario, de acuerdo con lo definido en la asamblea de afiliados, en el reglamento y en el contrato sindical³⁸.

Quiero ello decir que entre el sindicato y los afiliados partícipes no existe como tal una relación empleador-trabajador, pues si se viera desde la óptica contraria comprometería gravemente el derecho de sindicalización en Colombia (artículo 39 Superior), toda vez que quienes se agrupan para defender sus intereses laborales en contra del empleador, resultaría a su vez detentando la figura de patrono a través de la persona jurídica que constituye el sindicato, situación que resulta ser un contrasentido.

A lo que sí está obligado el sindicato como directo responsable, es a la administración del sistema de seguridad social integral, es decir, todo lo relacionado con la afiliación, retiro, pago y demás novedades que presenten los afiliados partícipes, y ello por expresa

disposición del numeral 7° del artículo 5° del Decreto 1429 de 2010.

4.2.4. De acuerdo con la cartilla que sobre el contrato sindical realizó el Ministerio de la Protección Social³⁹, los objetivos de dicho contrato se sintetizan en: mejorar los ingresos para los afiliados a la organización promoviendo el bienestar social, brindar participación activa a los sindicalizados en el desarrollo y sostenibilidad de las empresas, promover el trabajo colectivo o grupal motivando la contratación colectiva, crear confianza y transparencia en las relaciones de la empresa o empleador con los sindicatos y sus afiliados, y ser aliados en la productividad y la calidad.

Además de lo anterior, la Sala resalta que el contrato sindical se caracteriza por ser solemne, nominado y principal, realizado en ejercicio de la libertad sindical, que goza de autonomía administrativa e independencia financiera por parte del sindicato. Adicionalmente, en virtud de él, (i) el sindicato contratista responde porque sus afiliados presenten los servicios o ejecuten la obra contratada; (ii) el representante legal de la organización sindical como encargado de suscribir el contrato sindical, ejerce la representación de los afiliados que participan en el mismo⁴⁰; (iii) el sindicato se asimila, sin serlo como quedo dicho, a un empleador sin ánimo de lucro por expresa disposición de la ley laboral⁴¹ y, (iii) en caso de disolución del sindicato de trabajadores que haya sido parte de un contrato sindical, los trabajadores quedan facultados para continuar prestando sus servicios mientras dure la vigencia del contrato y en las condiciones inicialmente estipuladas⁴².

Como está regulado el contrato colectivo sindical en nuestro país⁴³, se busca promover el derecho a la negociación colectiva, a la promoción del derecho de asociación sindical y a generar múltiples empleos más dignos para los afiliados, en procura de dar una dinámica a la actividad sindical⁴⁴. Así mismo, busca mitigar el fenómeno de la tercerización reinante en Colombia, evitando de tal forma la deslaboralización de la relación de trabajo o que el empleador acuda a otras formas de contratación como cooperativas, outsourcing o contratos de prestación de servicios, para solucionar determinadas necesidades del servicio. Entonces, podemos afirmar que dicho contrato que se encuentra en pleno auge⁴⁵, marca una pauta de transición hacia una contratación directa de los trabajadores por las empresas, y más aún, propende por garantizar a los afiliados partícipes las mínimas condiciones en materia de seguridad social.

4.2.5. En este orden de ideas, se colige que el contrato colectivo sindical es de estirpe laboral de la modalidad colectivo, por consiguiente, los conflictos que surjan respecto a la ejecución y al cumplimiento del mismo, deben ser ventilados ante la justicia ordinaria laboral. Dicho contrato pretende dar una dinámica amplia a la actividad sindical, mediante la promoción del derecho de asociación y la creación de empleos dignos para los afiliados partícipes, a quienes se les garantizan los diferentes componentes en materia salarial y de seguridad social integral.

5. Controversias sobre la solidaridad legal entre el empleador y el beneficiario o dueño de la obra, deben ventilarse ante el juez natural. Caso específico de los contratos colectivos sindicales

5.1. De acuerdo con el artículo 483 del Código Sustantivo de Trabajo, el sindicato de trabajadores que haya suscrito un contrato sindical, responde por las obligaciones directas que emanan del contrato y por el cumplimiento de las que se estipulen en beneficio de los afiliados partícipes. Para garantizar las obligaciones adquiridas, tanto el empresario contratante como la organización sindical deben constituir caución suficiente; si no la constituyen, la ley laboral establece a título de sanción, que cada contratante responde con su propio patrimonio por las obligaciones que adquirió.

Frente a los contratos colectivos sindicales, el tema de la solidaridad entre el sindicato, el empresario y los terceros beneficiarios o dueños de la obra contratada, para el pago de compensaciones o salarios y aportes a la seguridad social integral, deben ser resueltas en el escenario natural, es decir, por el juez natural (principio de subsidiariedad de la tutela). Salvo cuando exista un grave compromiso de derechos fundamentales y en procura de brindar una protección transitoria para evitar que se cause un perjuicio irremediable, es dable que el juez constitucional establezca la figura de la solidaridad legal en materia laboral, dando estricta aplicación a los artículos 32 a 35 del Código Sustantivo del Trabajo. De lo contrario, se repite, la competencia natural radica en la justicia laboral por ser el medio judicial idóneo para exponer la pretensión de solidaridad patronal.

5.2. Siendo así las cosas, la Sala estima que, por regla general, las controversias sobre el pago de compensaciones, salarios y aportes al sistema de seguridad social integral de los afiliados partícipes en un contrato sindical, así como la aplicación de la figura de la

solidaridad patronal entre el sindicato, el empresario y los terceros beneficiarios de la obra, deben agotar las instancias ordinarias laborales en procura de garantizar el debate jurídico y probatorio en el marco de un proceso judicial, además porque se constituye en la atmósfera idónea para brindar a las partes la oportunidad de ejercer el derecho a la defensa (artículo 29 Superior).

Esa regla general solo encuentra una excepción: cuando los derechos fundamentales de los afiliados partícipes se encuentran comprometidos gravemente al punto de causar un eventual perjuicio irremediable. Sólo en esa circunstancia el amparo constitucional se habilita como mecanismo transitorio hasta tanto, dentro de un término razonable y prudencial, los afectados acudan al juez natural.

6. El caso concreto

6.1. En el caso bajo estudio, los accionantes consideran que la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada, la Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P. “CEC” y las Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P. “CEDELCA”, vulneran sus derechos al mínimo vital y móvil, al trabajo, al debido proceso, a la vida digna y a la seguridad social, por cuanto adeudan los salarios, aportes a la seguridad social y demás acreencias laborales que corresponden a los meses de julio, agosto y septiembre de 2009, derivadas del contrato colectivo laboral suscrito entre SOINCO y la UTEN.

6.2. Pues bien, frente al tema la Sala observa lo siguiente: (i) el amparo constitucional lo formulan los actores como mecanismo definitivo de defensa de los derechos constitucionales invocados; (ii) por regla general, las controversias que se derivan del incumplimiento de las obligaciones dinerarias adquiridas por el sindicato en beneficio de sus afiliados partícipes, o entre el empresario contratante y el sindicato de trabajadores en el marco de un contrato colectivo sindical, deben ventilarse ante la justicia laboral o ante el tribunal de arbitramento competente, según lo pactado. Ello por cuanto, como se dijo a saciedad, la acción de tutela tiene una naturaleza subsidiaria que exige haber agotado todos los medios judiciales de defensa. Entonces, si el amparo se deprecia como mecanismo definitivo como aconteció en este caso, deviene improcedente; (iii) la única excepción que admite la regla general antedicha, opera cuando a los trabajadores o, en este caso específico, a los afiliados

participes y ejecutores del contrato colectivo sindical, se les está vulnerando el derecho al mínimo vital. Sólo en esa especial circunstancia la tutela procede como mecanismo transitorio en procura de evitar la consumación de un perjuicio irremediable.

Así las cosas, a renglón seguido, corresponde a la Sala determinar si a los accionantes se les está vulnerando el derecho al mínimo vital por el no pago de sus acreencias laborales y aportes a la seguridad social de los meses de julio, agosto y septiembre de 2009.

(i) El 30 de junio de 2009, la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada suscribió con la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, un contrato colectivo sindical cuyo objeto fue la selección, disponibilidad y proveeduría del personal idóneo y/o calificado (mano de obra) para la prestación personal del servicio en la operación, mantenimiento y apoyo para la administración del sistema de distribución y comercialización de energía eléctrica en el Departamento del Cauca.

En virtud de dicho contrato, la UTEN adquirió, entre otras, la obligación de pagar los salarios, prestaciones sociales legales y demás emolumentos a sus afiliados partícipes y ejecutores del contrato, de acuerdo con el régimen laboral y de seguridad social colombiano y sus estatutos. Las facturas de paz y salvo por esos conceptos las debía presentar mensualmente a SOINCO para efectuar el cobro. En forma adicional, las partes estipularon que SOINCO no tiene ninguna relación laboral ni de contrato de trabajo con los afiliados partícipes que ejecuten el contrato colectivo sindical, cláusula que se hizo extensiva a la “CEC S.A. E.S.P.”

Quiero ello decir que, dada la relación sindicato-afiliados partícipes y ejecutores del contrato colectivo sindical, aquel se obligó en primera medida a pagarles a éstos los salarios a título de compensaciones, los aportes a la seguridad social y las demás acreencias laborales. Decimos que en primera medida por cuanto del texto contractual se desprende la obligación clara para la organización sindical en materia salarial, pero ello no es óbice para que en su momento la justicia laboral competente estudie la existencia de una posible solidaridad legal entre SOINCO, la CEC y CEDELCA en el pago de dichos emolumentos al personal ejecutor.

(ii) Existe un incumplimiento salarial por parte de la UTEN, quien lo reconoció expresamente al afirmar que le adeuda a los accionantes los salarios y prestaciones sociales y que ha sido imposible asumirlos porque SOINCO no cumplió con el giro de los anticipos pertinentes del contrato colectivo sindical.

No obstante la anterior afirmación, de las pruebas documentales que anexó la misma UTEN en sede de revisión, se desprende que el pago de los aportes a la seguridad social integral de los accionantes si fueron cancelados, aunque con varios días de mora, mediante planillas unificadas de los meses de julio, agosto y septiembre de 2009. Por consiguiente, se observa que el derecho a la seguridad social se les garantizó, sumado a que no existe en el expediente prueba alguna donde se evidencie que las entidades de seguridad social, en especial las diferentes EPS donde se encuentran afiliados los socios ejecutores, haya constituido en mora a la UTEN para negar la prestación del servicio de salud a los afiliados partícipes. Dicho lo anterior, la discusión se centra en el tema salarial.

(iii) El requisito de que el incumplimiento afecte el mínimo vital de los accionantes en el presente caso no se encuentra satisfecho, por cuanto de la información que aportó SOINCO y posteriormente la UTEN en sede de revisión, se concluye que los actores desde el 4° de octubre de 2009 y hasta la fecha, se encuentran vinculados como socios ejecutores del contrato colectivo sindical firmado entre Servicios Convergentes de Colombia S.A. – UTEN. Es decir, desde esa fecha están recibiendo un salario que para nuestro caso representa un ingreso con el cual pueden suplir en forma digna las necesidades propias y de sus respectivos núcleos familiares. Dicho de otra forma, los componentes cuantitativo (simple subsistencia) y cualitativo (respeto a la dignidad humana) están siendo garantizados, porque al tener los accionantes un ingreso fijo pueden cubrir sus necesidades básicas actuales.

Lo anterior significa que la falta de pago de los salarios correspondientes a 15 días de julio y a los meses de agosto y septiembre de 2009, lejos está de causar una situación crítica a nivel económico y psicológico a los accionantes como lo exige la jurisprudencia constitucional, habida cuenta que si bien durante esos meses no recibieron las mismas entradas económicas, no lo es menos que a partir del mes de octubre de 2009 tuvieron un ingreso fijo que les permitió garantizar el derecho al mínimo vital. La mera aflicción pasada y superada, no requiere intervención urgente del juez constitucional, ya que si bien el derecho salarial existe y se puede reclamar, el mecanismo idóneo al cual deben acudir es la jurisdicción laboral ante la ausencia de vulneración de derechos fundamentales.

(iv) Al caso no podemos aplicar la presunción de afectación al mínimo vital porque si bien el incumplimiento salarial prolongado e indefinido superó levemente los 2 meses, lo cierto es que de acuerdo a la información que obra en el expediente, los accionantes poseen otro

ingreso o recurso económico con el cual pueden atender sus necesidades primarias vitales y las de sus familias.

6.3. Del anterior análisis integral, la Corte concluye que en el asunto bajo estudio no existe una afectación inminente y grave del derecho fundamental al mínimo vital que le asiste a los accionantes al punto de requerir una intervención impostergable del juez constitucional, habida cuenta que desde el 4° de octubre de 2009 se encuentran vinculados a un nuevo contrato colectivo sindical suscrito entre Servicios Convergentes de Colombia S.A. – UTEN y reciben mensualmente un salario y/o compensación con la cual suplen sus necesidades propias y familiares. Por contera, si bien existe un incumplimiento en el pago de los salarios solicitados, no lo es menos que los actores pueden acudir al juez natural para reclamarlos, previo debate judicial que brinde garantías a todos los implicados.

Como consecuencia lógica, al no existir un menoscabo del derecho al mínimo vital ni un perjuicio irremediable que habilite el amparo transitorio en procura de evitar la consumación de un perjuicio irremediable, la acción de tutela en este caso deviene improcedente e impone revocar los fallos de primera y segunda instancia constitucional que decidieron tutelar los derechos de los actores.

6.4. Finalmente, la Corte llama la atención para que la acción de tutela no sea empleada para exigir el cumplimiento de obligaciones específicas derivadas de un contrato colectivo sindical, pues para ello tanto el empresario como la organización sindical, cuentan con varios mecanismos de defensa idóneos que se convierten en verdaderas herramientas para reclamar derechos y controvertir obligaciones contractuales. No sobra recalcar que una eventual solidaridad legal entre quienes suscriben un contrato colectivo sindical y quienes se benefician o son dueños de la labor, debe ser objeto de discusión también en el marco de la justicia laboral.

6.5. En virtud de lo expuesto, la Corte revocará las sentencias proferidas por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán y la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior de Distrito Judicial de la misma ciudad, que resolvieron la acción de tutela promovida por Víctor Gregorio Bonilla Ipia y otros (ver anexo 1) contra la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional UTEN y otros, las cuales concedieron el amparo constitucional, para en su lugar, negar la protección tutelar.

IV. DECISIÓN

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

RESUELVE:

Primero.- REVOCAR la sentencia proferida el 21 de mayo de 2010 por la Sala Civil-Familia del Tribunal Superior del Distrito Judicial de Popayán, la cual a su vez modificó parcialmente el fallo de fecha 6 de abril de la misma anualidad, dictado por el Juzgado Segundo Laboral del Circuito de Popayán, que concedió el amparo a los derechos al trabajo, a la seguridad social y al mínimo vital alegados por Víctor Gregorio Bonilla Ipia y otros (ver anexo 1) contra la Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional “UTEN”, la Sociedad de Ingenieros de Colombia SOINCO Proyectos Limitada, la Compañía de Electricidad del Cauca S.A. E.S.P. “CEC” y las Centrales Eléctricas del Cauca S.A. E.S.P. “CEDELCA”, y en su lugar, NEGAR el amparo constitucional deprecado, por las razones expuestas en la parte motiva de este proveído.

Segundo.- Por Secretaría General líbrense las comunicaciones previstas en el artículo 36 del Decreto 2591 de 1991.

Notifíquese, comuníquese, publíquese en la gaceta de la Corte Constitucional y cúmplase.

LUIS ERNESTO VARGAS SILVA

Magistrado

MARIA VICTORA CALLE CORREA

Magistrada

MAURICIO GONZALEZ CUERVO

Magistrado

MARTHA VICTORIA SACHICA MENDEZ

Secretaria General

Anexo 1

No.

Nombres

Cédula de ciudadanía

1

Víctor Gregorio Bonilla

76.328.972

2

Alexis Muñoz Tulande

76.302.169

3

Andrea Viviana Pavi

1.061.729.390

4

Arley Otero Chacón

4.612.962

Bucardo Villaquiran Mellizo

76.316.845

6

Carlos Alberto Fernández

10.540.730

7

Dagoberto Liz

76.292.348

8

Deybi Alexander Valverde Ordoñez

76.332.411

9

Duglas Jhon Galiadi

76.320.382

10

Elvar Mariño Muñoz

10.540.669

11

Erwin Rubén Chávez Tonguino

1.061.688.370

12

Ever Martínez Dejesus

76.295.754

13

Ferney Orlando Narváez Medina

76.324.881

14

Gabriel Urrutia Carvajal

10.306.501

15

Harold Iván Alegría Muñoz

10.547.068

16

Héctor Hugo Colimba Agredo

76.297.322

17

Hernando Narváez Gómez

6.005.514

18

Iván Darío Benavides Portilla

10.290.316

19

Jaime Alejandro Vidal

10.721.276

Jesús Alberto Campo Quilindo

1.061.699.955

21

Jhon Fredy Llantén Elvira

10.305.751

22

Joel Alejandro Domínguez Aguilar

10.305.659

23

Jorge Eliécer Garzón

4.633.874

24

Jorge Isaac Liz

76.292.609

25

José Armando Tosse

76.296.116

26

Lasny Patricia Cortés Agredo

34.569.894

27

Leider Fabriani Rebolledo Hernández

1.061.731.847

28

Leider Rolando Maca Velasco

1.061.705.507

29

Jenner Ferney Guevara

4.664.173

30

Lorimerk Sánchez Sarria

10.299.653

31

Luis Carlos Acosta Aguilar

1.061.687.728

32

María Mercedes Medina Coral

34.557.283

33

Martha Lucia Meneses Salazar

25.706.176

34

Mónica Fernández Muñoz

34.533.301

35

4.729.642

36

Oswaldo Alfonso Rodríguez Martínez

76.328.039

37

Pedro Antonio Miranda

4.641.387

38

Richard Alberto Astaiza Agredo

4.776.897

39

Robinson Eliécer Campo Cabrera

10.291.958

40

Jesús Rodolfo Lebaza Zuñiga

76.314.386

41

Samuel Quiñónez

10.455.150

42

Víctor Guillermo Labio Quintero

4.788.646

43

14.297.293

44

Víctor Uriel Daza Velasco

10.537.337

45

William Alexander Sánchez

76.331.169

46

Wilson Muñoz Tulande

76.001.031

1 A folios 53 a 59 del cuaderno 1, se observa copia de la resolución No. 002375 del 28 de julio de 2008, por medio de la cual el Ministerio de la Protección Social ordena la inscripción en el registro sindical del acta de constitución de la organización denominada “Unión de Trabajadores de la Industria Energética Nacional UTEN”, como sindicato de primer grado y de industria. El registro sindical asignado corresponde al número 002375 del 28 de julio de 2008, y según certificación expedida por la Coordinadora del Grupo de Archivo Sindical del mismo Ministerio, la UTEN aparece debidamente inscrito y vigente como organización sindical.

2 Cfr. folios 1 a 12 del cuaderno 1.

3 A folios 72 a 114 del cuaderno 1, se observan los requerimientos escritos para el pago de salarios y acreencias laborales, que varios de los accionantes elevaron ante la UTEN.

4 Cfr. folios 115 a 156 ibídem.

5 Cfr. folios 94 a 100 del cuaderno 2.

6 Cfr. folios 101 a 107 ibídem.

7 Cfr. folio 108 ejúsdem.

8 A folio 154 del cuaderno 2, se observa copia de la certificación emitida el 4 de septiembre de 2009 por el Gerente de la oficina Popayán Calle 4ª del Banco Av Villas, en la cual consta que la UTEN posee cuenta corriente con esa entidad desde el 21 de agosto de 2009.

9 Cfr. folios 157 y 158 ibídem.

10 A folio 155 ibídem, se observa copia de la carta que el Secretaria General de la UTEN envió al Ministerio de la Protección Social el 8 de septiembre de 2009, en la cual remite copia del contrato colectivo sindical que celebró con SOINCO, para efectos de cumplir con el depósito del mismo.

11 Cfr. folios 166 a 168 del cuaderno 2.

12 Cfr. folios 170 a 172 ibídem.

13 A folio 172 del cuaderno 2, se observa copia del pagaré en blanco firmado por el gerente de la UTEN. La correspondiente carta de instrucciones milita a folios 174 ibídem.

14 Cfr. folios 184 a 186 del cuaderno 2.

15 Cfr. folio 15 del cuaderno 3.

16 Cfr. folio 16 ibídem.

17 El anexo 1 reposa al final de la presente sentencia y en él se relacionan los nombres y cédulas de ciudadanía de cada uno de los accionantes.

18 Este valor corresponde a \$419'979.400 del primer anticipo del contrato de prestación de servicio celebrado entre SOINCO y la UTEN, más \$160'000.000 correspondientes al primer anticipo del contrato colectivo sindical.

19 Concretamente, en el escrito de respuesta se informó por parte de la UTEN, frente a este literal lo siguiente: “Del anexo 1 a la fecha continuaron vinculados como socios ejecutores del contrato colectivo sindical a partir del 4 de octubre de 2009, a excepción de: Lorimerk Sánchez Sarria, María Mercedes Medina Coral, William Alexander Sánchez y Wilson Muñoz Tulande”.

21 Sentencia T-205 de 2010.

22 Sentencia T-027 de 2003.

23 En esta providencia, la Corte Constitucional revisó los casos de profesores vinculados a la Secretaría de Educación del Departamento del Magdalena a quienes la Administración Municipal de El Pato no les había cancelado varios meses de salarios, al igual que primas de navidad y de vacaciones. En las consideraciones del caso, la Corte analizó la relación existente entre el pago oportuno del salario y el derecho al mínimo vital. Así mismo, se indicó que este último no es equivalente al salario mínimo. Como consecuencia, la Corte confirmó las sentencias que amparaban los derechos y revocó aquellas que denegaban la tutela del mismo, ordenándole a la demandada (Alcaldía de El Pato – Magdalena-) efectuar las operaciones presupuestales para garantizar los salarios debidos; actuación que no podía exceder el término perentorio de tres meses.

24 Sentencias SU-995 de 1999, T-416 de 2008, SU-484 de 2008 y T-500 de 2008.

25 Sentencia T-992 de 2005, T-582 de 2008, T-205 de 2010 y T-535 de 2010.

26 Sentencia T-443 de 2006 y T-416 de 2008.

27 Sentencia T-808 de 1998, reiterada en las sentencias T-1000 de 1999 y T-898 de 2004, entre otras.

28 Sentencia T-535 de 2010.

29 Sentencias T-148 de 2002, T-232 de 2008, T-582 de 2008 y T-552 de 2009.

30 Sentencia T-274 de 2010.

31 Al respecto se pueden consultar los Convenios 87 de 1948 y 98 de 1949 de la OIT. El primero fue ratificado por Colombia mediante la Ley 26 de 1976 y el segundo lo fue a través de la Ley 27 del mismo año.

32 Sentencias T-441 de 1992, T-115 de 1992, T-085 de 1994, C-385 de 2000, C-1491 de 2000 y C-621 de 2008, entre otras.

33 Sentencia C-621 de 2008.

34 Sentencia T-441 de 1992. Aquí se confirmaron los fallos que negaron por improcedente la acción de tutela interpuesta por la Unión Nacional de Empleados Bancarios contra la Corporación de Ahorro y Vivienda "CORPAVI", por el desconocimiento de la convención colectiva pactada con los trabajadores sindicalizados. Además de definir el contenido del derecho de asociación sindical, se reiteró que para la procedencia de la acción de tutela es necesario que el mecanismo judicial ordinario para la protección de los derechos vulnerados sea idóneo y eficaz, circunstancia que en aquella oportunidad sirvió de justificación para denegar el amparo solicitado, pues se solicitaba que se ordenara al empleador iniciar las negociaciones del pliego de peticiones presentado por el sindicato.

35 Ibíd. Sentencia T-441 de 1992.

36 Sentencia T-1328 de 2001. Aquí se concedió el amparo a un grupo de trabajadores

sindicalizados de American Airlines que fueron despedidos sin justa causa por su empleador, por el solo hecho de ejercer el derecho fundamental de asociación sindical.

37 CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Sala de Casación Laboral. Sentencia del 13 de diciembre de 1994. M.P. Hugo Suescún Pujols.

38 De esta forma lo consagra el numeral 9° del artículo 5° del Decreto 1429 del 28 de abril de 2010, al señalar como garantías mínimas de los afiliados partícipes que “[d]ado el plano de igualdad en las que intervienen los afiliados partícipes entre sí y con el Sindicato en la ejecución del contrato sindical, el reglamento deberá incluir lo pertinente a las compensaciones o participaciones y deducciones para los afiliados partícipes a que haya lugar”.

39 Ministerio de la Protección Social. Cartilla contrato sindical. 2010. Bogotá.

40 Artículo 4° del Decreto 1429 de 2010.

41 Artículos 355 y 379 literal d, del Código Sustantivo del Trabajo.

42 Artículo 484 ibídem.

43 Mientras que en países como Estados Unidos (The National Labor Relations Act / Ley Nacional de Relaciones Laborales) y Chile (Libro IV del Código del Trabajo) el concepto de contrato sindical se relaciona con el acuerdo o convenio de negociación colectiva, en nuestro país es una modalidad de contrato colectivo laboral como lo es la convención colectiva y el pacto colectivo.

44 Sobre el tema, se puede consultar la Revista Cultura y Trabajo de la Escuela Nacional Sindical. Edición No. 66 – Sección General. Artículo “El contrato sindical” escrito por Beatriz Alzate Vargas del Área de Derechos Humanos y Laborales de dicha Escuela. Así mismo, el artículo “Del contrato sindical al contrato de protección patronal” elaborado por Heriberto Giraldo Hernández y publicado el 19 de enero de 2011 en la Revista Cultura y Trabajo de la Escuela Nacional Sindical.

45 Según cifras del Ministerio de la Protección Social, a corte del mes de abril de 2010, se han depositado ante ese Ministerio un total de 168 contratos sindicales, de los cuales 125

corresponden al sector público en los renglones de electricidad y salud, y 43 al sector privado en las áreas agropecuarias, industriales y de servicios.